

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

Ústav ekonomie

Petra Krchňáková

**Nezaměstnanost a její vývoj, formy a řešení s dopady na  
region Šumperk**  
Unemployment and its development, forms and solutions with  
overall impact on the Šumperk region

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Ing. Martina Zahnášová

Olomouc 2009

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené informační zdroje.

Olomouc 20.4.2009

## OBSAH:

### ÚVOD

1	ZÁKLADNÍ POJMY TÝKAJÍCÍ SE NEZAMĚSTNANOSTI.....	7
1.1	Výklad pojmu nezaměstnanosti a ztráta zaměstnání.....	7
1.2	Charakteristika nezaměstnaného občana.....	8
1.3	Dopad nezaměstnanosti.....	9
1.4	Formy nezaměstnanosti.....	10
1.5	Měření nezaměstnanosti.....	13
2	STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI.....	14
3	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI.....	15
3.1	Nezaměstnanost v ČR.....	15
3.2	Porovnání s ostatními státy EU.....	18
3.3	Regionální rozdíly základních ukazatelů trhu práce.....	18
4	ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	21
4.1	Státní politika zaměstnanosti.....	21
4.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	23
4.3	Aktivní politika zaměstnanosti.....	23
4.3.1	Nástroje aktivní politiky.....	25
4.3.2	Poradenství jako součást nástrojů APZ.....	30
4.3.3	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	30
4.3.4	Cílené programy k řešení nezaměstnanosti.....	31
5	PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI.....	32
5.1	Definice podpory v nezaměstnanosti.....	32
5.2	Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti.....	32
5.3	Délka poskytování podpory v nezaměstnanosti.....	33
5.4	Výše podpory v nezaměstnanosti.....	34

6	RIZIKOVÉ SKUPINY.....	35
6.1	Mladší věkové skupiny do 30 let.....	35
6.2	Starší lidé.....	36
6.3	Ženy.....	37
6.4	Zdravotně postižení lidé.....	37
6.5	Lidé bez kvalifikace.....	38
6.6	Romské etnikum.....	38
7	ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA OKRESU ŠUMPERK.....	39
7.1	Celková charakteristika okresu Šumperk.....	39
7.2	Charakteristika mikroregionů a měst okresu.....	40
8	NEZAMĚSTNANOST OKRESU ŠUMPERK.....	43
8.1	Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Šumperk v období 2005 - 2006 .....	43
8.2	Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Šumperk v období 2007 - 2008 .....	44
8.3	Struktura uchazečů o zaměstnání v období 2005 – 2008.....	44
8.4	Situace v jednotlivých mikroregionech.....	47
8.4.1	Míra nezaměstnanosti – oblast Šumperska.....	47
8.4.1.1	Stav zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů v oblasti Šumperska.....	48
8.4.1.2	Stav zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů v oblasti Hanušovicka.....	50
8.4.2	Míra nezaměstnanosti – oblast Zábřežsko.....	51
8.4.2.1	Stav zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů v oblasti Zábřežska.....	51
8.4.3	Míra nezaměstnanosti – oblast Mohelnicko.....	53
8.4.3.1	Stav zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů v oblasti Mohelnicka.....	54

9	ANALÝZA PROBLÉMOVÝCH SKUPIN.....	56
9.1	Dlouhodobě nezaměstnaní.....	56
9.2	Absolventi škol.....	57
9.2.1.	Problémy mladistvých a absolventů škol na trhu práce.....	58
9.2.1.1	Absolventi základních škol a mladiství bez kvalifikace.....	58
9.2.1.2	Absolventi středních škol.....	59
9.2.1.3	Absolventi VŠ.....	59
9.3	Osoby se zdravotním postižením.....	60
10	VÝVOJ NABÍDKY VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST .....	61
10.1	Uplatnění jednotlivých profesí.....	62
11	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE ŠUMPERK.....	63
11.1	Projekty pro podporu podnikům čelícím současné hospodářské krizi financované z Evropského sociálního fondu.....	65
12	SHRNUTÍ.....	67
12.1	Očekávaný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti.....	67

## ZÁVĚR

# ÚVOD

Když jsem v létě 2008 začínala pracovat na své bakalářské práci na téma „Nezaměstnanost“, vůbec jsem netušila, jakých rozměrů ke konci roku a zvláště pak na začátku roku 2009 dosáhne a do jaké krize se světová ekonomika, a tím pádem i naše, dostane. Nezaměstnanost, dříve téma okrajové, se nyní stala strašákem všech vlád a tématem dne. K výběru okresu Šumperk mě přiměla skutečnost, že zde od narození žiji, a proto je mi toto místo velice blízké.

Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část obsahuje 6 kapitol. První kapitola objasňuje základní pojmy týkající se nezaměstnanosti, její dopad, formy a její měření. Druhá kapitola se zabývá charakteristikou zákona o zaměstnanosti. Ve třetí kapitole se zaměřuji na vývoj nezaměstnanosti v ČR, porovnání s ostatními státy EU a na regionální rozdíly základních ukazatelů trhu práce. Čtvrtá kapitola řeší státní aktivní a pasivní politiku nezaměstnanosti a její nástroje. Pátá kapitola definuje podporu v nezaměstnanosti, podmínky nároku na podporu, její délku a výši. V šesté kapitole se zaměřuji na rizikové skupiny.

Praktická část má také šest kapitol, ve kterých se věnuji základní charakteristice okresu Šumperk, jeho mikroregionů a měst. Nejobsáhlejší kapitola se zabývá vývojem míry nezaměstnanosti v letech 2005 – 2008, strukturou uchazečů o zaměstnání a situací v jednotlivých mikroregionech. Devátá kapitola analyzuje problémové skupiny a desátá mapuje nabídku volných pracovních míst. Předposlední kapitola se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti v okrese Šumperk a v poslední kapitole je nastíněn očekávaný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Pro vypracování své bakalářské práce jsem využila zejména odborné literatury vztahující se k problematice trhu práce a politiky zaměstnanosti, informace z Úřadu práce v Šumperku o situaci na trhu práce v jednotlivých letech a zákony týkající se dané problematiky.

# 1 ZÁKLADNÍ POJMY TÝKAJÍCÍ SE NEZAMĚŠTNANOSTI

## 1.1 Výklad pojmu nezaměstnanost a ztráta zaměstnání

Nováková říká: „Nezaměstnanost můžeme definovat jako nerealizovatelnou nabídku práce na trhu. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Za těchto okolností lidé se zájmem o práci nejsou s to ji najít.“<sup>1</sup>

Buchtová uvádí: „Zatímco ztráta zaměstnání je událost, nezaměstnanost chápeme jako stav.“<sup>2</sup>

Již Sigmund Freud říkal, že normální člověk má potenci milovat a pracovat. Jakmile však je mu v jedné z nich zabráněno, je psychicky traumatizován a naruší to celistvost jeho osobnosti.

V současné době se k nezaměstnanosti přistupuje jako k velmi sledovaným ukazatelům kondice nejen trhu práce, ale i celé ekonomiky.

Halásková říká: „Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat a údajů vypovídajících o tom, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra apod.“<sup>3</sup>

Samotná existence nezaměstnanosti je považována za přirozený jev, který je součástí svobodné společnosti založené na tržním mechanismu a demokracii. Nezaměstnanost je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování některých výrobních a činností, a tudíž i pracovních míst. Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (hledají si nové místo, rekvalifikují se, stěhují se za prací apod.) Tuto nezaměstnanost nelze tedy považovat za zlo, protože je předpokladem adaptačních procesů, usnadňují se jí strukturální změny a také se jí odstraňuje strnulost ekonomiky. Nepřekračuje-li nezaměstnanost „určitou mez“, jde v dnešních vyspělých ekonomikách o přirozený průvodní jev, který je svým způsobem

---

<sup>1</sup> KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 68

<sup>2</sup> BUCHTOVÁ, B. a kolektiv, *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 131

<sup>3</sup> HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 16

ekonomiky nezbytný, zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti.<sup>4</sup>

Touto „mezí“ je myšlena tzv. přirozená míra nezaměstnanosti, což je míra, při níž je inflace stálá a nevykazuje tendence k růstu ani k poklesu. Přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá potenciálnímu produktu dané země. Její výše je odvislá od řady faktorů ovlivňujících působení trhu práce.

To ovšem neplatí, pokud se nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje.

## 1.2 Charakteristika nezaměstnaného občana

Podle Mezinárodní organizace práce je nezaměstnaný definován jako osoba starší 15-ti let, která není v placeném zaměstnání nebo sebezaměstnání, aktivně si hledá práci a to prostřednictvím úřadu práce, soukromých agentur práce apod. a je ochotna a schopna do práce ihned nastoupit.

Charakteristiku nezaměstnaného občana můžeme tedy vymežit jako:

- osobu s pracovní schopností (předpoklady věkové, zdravotního stavu, osobní situace)
- osobu, která chce zaměstnání
- osobu, která je v současné době bez zaměstnání a jakéhokoliv příjmu.

Tyto tři požadavky jsou obsaženy v definici nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Srov. KREBS, V. *Sociální politika*, s. 27

<sup>5</sup> Srov. HRDLIČKA, J., ŠPIROCH, T., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 3



### 1.3 Dopad nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je bezesporu závažným problémem. Na jedné straně představuje velkou zátěž pro náš státní rozpočet a má rozsáhlé ekonomické důsledky, na straně druhé nesmíme opomenout ani dopady nezaměstnanosti na samotné osoby, které se ocitly bez zaměstnání, které pro ně představuje prostředek zajištění obživy a také určité úrovně životního standardu nejen pro ně samotné, ale i pro jejich rodiny.

Z ekonomického hlediska se období vysoké nezaměstnanosti vyznačuje tím, že se v nich běžný hrubý domácí produkt HDP pohybuje pod úrovní potencionálního hrubého domácího produktu (tj. maximální úroveň HDP, které lze dosahovat při daném stavu technologie a počtu obyvatelstva, aniž dochází k urychlení inflace, neboli produkt vysoké zaměstnanosti). Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým plýtváním zdroji v soudobé ekonomice.<sup>6</sup>

Pokud budeme nezaměstnanost posuzovat jako závažný sociální problém, který představuje psychickou zátěž pro člověka, který ztratil zaměstnání, musíme brát v úvahu to, že každý člověk je jinak psychicky odolný a adaptabilní, tudíž na každého nezaměstnanost působí jinak.

Ztráta možnosti vykonávat zaměstnání nebo pracovat ve vlastní profesi, může vést nejen ke ztrátě příjmu, ale také k narušení emoční pohody, rodinné rovnováhy, sociálních vztahů, kvality života, změně společenského chování, omezení společenských kontaktů, nedostatku příležitostí k rozvíjení nových dovedností a získávání nových zkušeností, nárůstu ponížujících zkušeností, pocitům úzkosti z budoucnosti a redukci interpersonálních kontaktů. Jako duševní následky nezaměstnanosti se uvádějí např. deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, domácí násilí aj.

K somatickým důsledkům ztráty zaměstnání patří vyšší pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, vysokých hodnot cholesterolu v séru a vysokého krevního tlaku, vyšší úmrtnosti.

<sup>6</sup> Srov. JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 95

## 1.4 Formy nezaměstnanosti

K určení problému nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení slouží její typologie. Rozlišují se různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení. Existuje několik typů nezaměstnanosti, které se rozlišují podle různých hledisek. Takto můžeme vymežit nezaměstnanost:

- A) frikční
- B) cyklická
- C) sezónní
- D) strukturální
- E) technologická
- F) skrytá
- G) nepravá nebo neúplná. <sup>7</sup>

### ad A) Frikční

Frikční nezaměstnanost bývá někdy označována jako normální nezaměstnanost a příčinou jejího vzniku je, když se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné zaměstnání. Není přitom rozhodující, zda se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami – vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance pro pracovní postup, lepší bytové podmínky, nebo zda daná osoba chtěla předejít očekávanému propuštění, například z důvodu racionalizačních opatření na pracovišti. Délka tohoto druhu nezaměstnanosti je poměrně krátká, obvykle do tří měsíců. <sup>8</sup>

### Ad B) Cyklická

Cyklická nezaměstnanost je vyvolána cyklickými změnami v tržním hospodářství a objevuje se při hospodářských recesích. Jedná se o výrazný ekonomický problém.

<sup>7</sup> Srov. HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 16

<sup>8</sup> Srov. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 122

#### Ad C) Sezónní

Sezónní nezaměstnanost řadíme také mezi krátkodobé druhy nezaměstnanosti. Tato nezaměstnanost je modifikací cyklické a je spojena s přírodním cyklem. Znáмым příkladem a také dosti rozšířeným je „zimní“ sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Objevuje se např. také v zemědělství, lesnictví nebo v cestovním ruchu.

#### Ad D) Strukturální

Strukturální nezaměstnanost vzniká, když nabídka práce, resp. pracovních sil (členěno dle věku, pohlaví, profesně-kvalifikační struktury, regionů) je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře, a když nejsou osoby (z hlediska celkové poptávky po práci), hledající práci, dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích, v jiných profesích, na pracovních místech s jinou kvalifikací, v jiných regionech) našly práci.

Hlavními příčinami výskytu tohoto typu nezaměstnanosti jsou:

- prostorová imobilita pracovních sil, která ztěžuje rovnováhu regionálních trhů práce
- pokles poptávky po pracovních silách v důsledku technických a technologických změn, které šetří živou práci (technologická nezaměstnanost)
- pokles poptávky po pracovních silách, který je způsobený poklesem konečné poptávky (strukturální nezaměstnanost vyvolaná poklesem konečné poptávky),
- růst nabídky pracovních sil, který je podmíněný ekonomickými nebo politickými příčinami, např. zvýšeným přílivem imigrantů, demografickými vlnami (strukturální nezaměstnanost vyvolaná růstem nabídky),
- pokles poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací, který je determinován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, v důsledku čehož dochází ke zdražení určité části pracovních sil (strukturální nezaměstnanost podmíněna mzdovou strukturou).<sup>9</sup>

Tato nezaměstnanost bývá v průměru dlouhodobější. Pro její odstranění je důležité koncipovat v oblasti nástrojů politiky zaměstnanosti flexibilní mzdový systém, v oblasti nástrojů aktivní politiky trhu práce různé pomoci při začleňování osob na pracovní místa, opatření na zvýšení mobility pracovních sil, mzdové dotace, které pro zaměstnavatele zlevní pracovní síly, případně další opatření.

<sup>9</sup> Srov. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s.123-124

Ad E) Skrytá

Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání nové práce rezignovaly (unikly do jiného statusu – mateřství, práce v domácnosti, studia apod.), nebo si práce vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatele bez registrace na pracovním úřadě.<sup>10</sup>

Ad F) Neúplná a nepravá

Podle Hrdličky: „Vedle obvyklé nezaměstnanosti existuje skupina lidí, kteří jsou nuceni přijmout práci na snížený úvazek nebo práci, která nevyužívá plně jejich schopnosti a kvalifikaci.“<sup>11</sup>

„Forma neúplné zaměstnanosti je typická pro zaměstnání žen, zvláště žen vstupujících na trh práce. O neustálém vývoji trhu práce v ČR svědčí stav, kdy ženy spíše hledají zaměstnání se zkrácenou pracovní dobou a zaměstnavatelé nemají o tuto nabídku zájem.“<sup>12</sup>

Forma nepravé nezaměstnanosti je užívána v podmínkách, kdy se jedná o skupinu lidí, kteří jsou nezaměstnaní, ale nehledají nové zaměstnání, naopak se ho snaží odmítnout. Důvodem je snaha vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale také jejich působení v neformální a šedé ekonomice.<sup>13</sup>

Existují i jiná členění nezaměstnanosti, např. na nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. O dobrovolné hovoříme tehdy, když se pracovníci svého zaměstnání vzdají dobrovolně nebo z důvodu preference volného času. Naopak nedobrovolná vzniká tehdy, když při daných mzdových sazbách je na trhu práce nabídka práce v daném okamžiku vyšší než poptávka po práci.

---

č 10 HRDLIČKA, J., ŠPIROCH, T., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 36

č 11 tamtéž, s. 37

č 12 tamtéž, s. 37

č 13 Srov. tamtéž, s. 37

## 1.5 Měření nezaměstnanosti

„Buchtová vyjadřuje nezaměstnanost ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$n = \frac{N}{L} * 100 (\%)$$

kde  $n$  = míra nezaměstnanosti

$N$  = počet nezaměstnaných

$L$  = celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo.“<sup>14</sup>

Podle Buchtové je však třeba rozlišovat mezi tzv. obecnou mírou nezaměstnanosti a registrovanou mírou nezaměstnanosti. Rozdíl mezi nimi spočívá v použité metodice, ale také v přesnosti zdrojů dat a časové srovnatelnosti obou údajů. Metodika má rozhodující vliv na hodnotu míry, je proto nutné vždy důkladně rozlišovat, o jaký ukazatel se jedná.

Obecnou míru nezaměstnanosti využívá ve svých statistikách Český statistický úřad. Každé čtvrtletí provádí tzv. výběrové šetření pracovních sil a na základě výsledků potom stanovuje obecnou míru nezaměstnanosti, která je stanovena jako podíl nezaměstnaných dle výběrového šetření pracovních sil a na součtu nezaměstnaných a zaměstnaných dle výběrového šetření pracovních sil.

Registrovanou míru nezaměstnanosti využívá při svých šetřeních Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vychází ze statistik úřadů práce a tudíž mezi nezaměstnané řadí pouze osoby registrované na úřadech práce. Míra nezaměstnaných je tedy podílem registrovaných na úřadech práce a celkové pracovní síly.

Obě metodiky jsou sice přesné, ale každá z nich sleduje nezaměstnanost z trochu jiného hlediska. Pro mezinárodní srovnání je lepší metodika, kterou v současné době používá MPSV, neboť je zharmonizována s metodikou EU.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> BUCHTOVA, B. a kolektiv, *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém* s. 65

<sup>15</sup> Srov. tamtéž, s. 65

## 2 STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravuje státní politiku zaměstnanosti s cílem zabezpečit plnou zaměstnanost.

Právní úprava platného zákona o zaměstnanosti se tímto stává kompatibilní s právem Evropské unie. Z původních zákonů o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb. převzala pozitivní zkušenosti ověřené v praxi a podle potřeb jsou jednotlivé oblasti zaměstnanosti upřesněny a rozšířeny v jednom zákoně.

K hlavním principům nové právní úpravy patří:

- upřesnění postupů a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce,
- změna podmínek pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- změna ve výši podpory a v délce podpůrné doby s ohledem na věk uchazeče,
- úprava částečné zaměstnanosti,
- závazná pravidla pro agenturní zaměstnávání,
- možnost posuzování zdravotního stavu fyzické osoby pro účely zaměstnanosti a povinnost podrobit se takovému vyšetření,
- zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- postavení občanů EU a jejich rodinných příslušníků na trhu práce,
- zapracování ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti,
- změny při zaměstnávání cizinců,
- rozšířené kontrolní pravomoci úřadů práce a celních úřadů,
- vyšší sankce za přestupky a správní delikty zjištěné při kontrolách.

Cílem zákona je i potírání nelegální práce a ochrana proti nezaměstnanosti. Zvláštní péče je věnována osobám zdravotně postiženým při jejich zapojení na trhu práce.<sup>16</sup>

Tento zákon je plně v souladu s právem Evropských společenství a očekává se od něj dosažení maximální zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

<sup>16</sup> Srov. Leiblová, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 7-8

## 3 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČR

### 3.1 Nezaměstnanost v ČR

Obecná míra nezaměstnanosti v České republice od roku 1993 velmi relativně klesá. Česká ekonomika je od vstupu do Evropské unie v příkladné kondici. Reálný růst se pohybuje na hranici 5-6%, přebytek zahraničního obchodu roste a nezaměstnanost klesá. Přesněji řečeno - vývoj obecné nezaměstnanosti má v posledních letech spíše klesající tendenci, ale míra dlouhodobé nezaměstnanosti se zvyšuje. Znamená to tedy, že přibývá lidí, kteří jsou bez práce déle než rok.

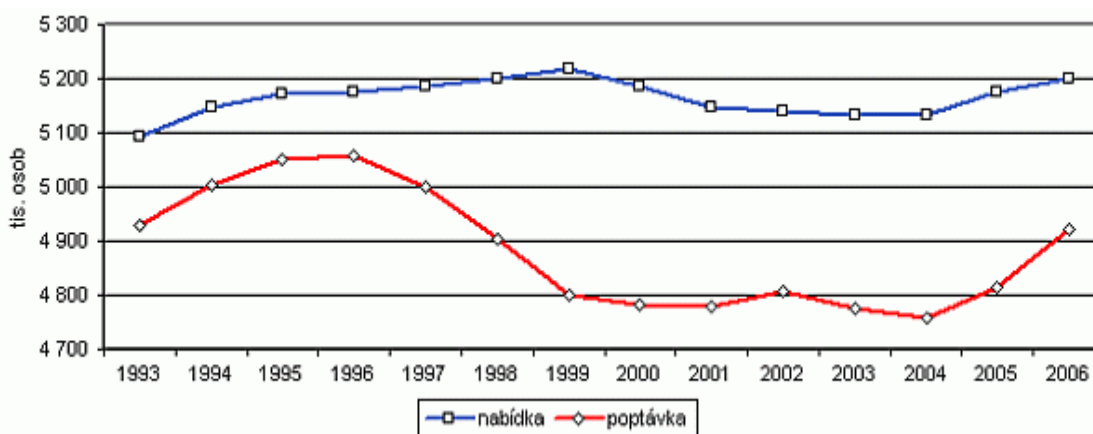
Po pádu socialistického režimu vykazoval trh práce poměrně solidní stabilitu až do zlomového roku 1996. Dlouhodobá nezaměstnanost mezi 3-4% začala nejprve opatrně a později výrazně stoupat. V roce 1999 poprvé překročila hranici 9% načež v následujících šesti letech několikrát úspěšně atkovala kulatých 10%.

Podle zveřejněné analýzy Českého statistického úřadu nesouvisel rostoucí počet nezaměstnaných jen s ekonomickým, ale také s demografickým vývojem. Zatímco odcházející ročníky slábly, nastupující výrazně sílily, pracovní trh se přizpůsoboval pomalu.

Od poloviny devadesátých let začal kulminovat nástup silných ročníků narozených v první polovině sedmdesátých let. Situaci nepomohl ani neustále odsouvaný odchod do důchodu. Nůžky mezi nabídkou a poptávkou práce se výrazně rozevřely, čehož výsledkem byla stoupající nezaměstnanost.

Pokud v roce 1996 činila tato nerovnováha ještě zhruba 100 tisíc pracovních míst, o tři roky později už to bylo víc než 400 tisíc. Počet lidí vstupujících na pracovní trh začal od roku 1999 po šesti letech růstu konečně mírně klesat, poptávka se však odrazila ode dna v roce 2004.

Graf č. 1 – Vývoj nabídky a poptávky na trhu práce



Zatímco hrubý domácí produkt začal od roku 1999 po dvou letech propadu znovu stoupat, nezaměstnanost s tímto vývojem nekorespondovala. Logickým vysvětlením je souběžný růst potenciačního produktu, tedy produktivity práce, která dovozovala vyšší výstupy za konstantního množství pracovní síly, a možná i počínající šetrnost podniků, již se některé socialistické molochy učily jen velmi neochotně a pomalu.

Pronikavější zlepšení s sebou přinesl rok 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie. Pád bariér v oblasti pohybu zboží umožnil řadě podniků snáze proniknout na zahraniční trhy.

Poptávka po práci tak znovu stoupá, zhruba od roku 2000 navíc odchází do důchodu některé silnější ročníky. Tuzemský pracovní trh se však v posledních letech potýká s jiným nepříjemným jevem – pohodlná sociální síť umožňuje řadě Čechů raději zůstat doma a nově vznikající pracovní místa obsazují stále častěji cizinci.

Nejeden zahraniční investor, jemuž v rámci své aktivní politiky zaměstnanosti stát tak štědře dotuje pracovní místa, tak při nábořech bezmocně rozprahuje rukama a láká kvalifikované dělníky například ze Slovenska či Polska. Počet cizinců zaměstnaných v České republice, dlouhodobě se pohybující na úrovni zhruba sto tisíc, vzrostl od roku 2005 téměř na dvojnásobek

Zhruba dvě třetiny z této části tvoří pracující z Evropské unie (respektive EHP + Švýcarska); nejsilněji zastoupenou národností je 94 tisícová komunita Slováků, následovaná skoro 50 tisícovkami Ukrajinců.



Jakkoli byl aktuální vývoj příjemný, nesmělo se zapomenout na dlouhodobě neřešené problémy. Česká republika se (například ve srovnání se Slovenskem) stále potýká s vysokým zdaněním práce, které přirozeně zvyšuje náklady a v konečném důsledku nezřídka vede k substituci práce kapitálem. Další oblíbené možnosti tvoří v Čechách běžné úniky k zaměstnaneckému poměru s osobou samostatně výdělečně činnou (tzv. Švarcsystém) nebo dorovnání zaměstnaneckých mezd „stranou“ z nepřiznaných a tudíž nezdaněných příjmů.

Zejména předešlé vlády se až příliš úzkoprse věnovaly investičním pobídkám, zatímco vlastní podnikatelský sektor přehlížely. Co víc, tuzemský daňový poplatník zaplatil zahraničnímu investorovi pozemek, přispěl na daňové prázdniny a často i na nově vzniklá pracovní místa.

Ministerstvo práce a sociálních věcí dotuje ve svých programech jedno nově vzniknuvší pracovní místo částkou až 200 tisíc korun. Podpora směřuje především do dlouhodobě či strukturálně postižených regionů, které jsou podle polarizační teorie regionálního rozvoje dokladem neschopnosti trhu samovolně obnovovat rovnováhu. Otázkou je, zda k neochotě něco změnit nepřispívají ve stagnujících regionech právě štědré státní subvence.

Hlavní příčinou sílicí strukturální nezaměstnaností je nízká meziregionální a profesní flexibilita. Tradiční bolestí je strnulý trh s byty, nízká adresnost systému sociálních dávek a již zmíněné vysoké zdanění práce. Zdvížený ukazovák si pak zaslouží i oblast vysokého školství, kde již několik let kvantita povážlivě nahrazuje kvalitu. Vzdělanost národa neurčuje počet akademických titulů, nýbrž jejich úroveň.

S ohledem na v úvodu deklarovaná čísla lze konstatovat, že strukturální nezaměstnanost postupně ustupuje nezaměstnanosti frikční. Počet volných pracovních míst roste, sílicí poptávková konkurence v některých oblastech trhu práce nebo dokonce celých regionech přidává současně přirozenou garanci uspokojivých pracovních podmínek.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Srov. LACINA, R., <http://www.euroekonom.cz/analyzy-clanky.php?type=jl-nezamestnanost07>

### 3.2 Porovnání s ostatními státy EU

Jedním z ekonomických ukazatelů, které státy sledují, je nezaměstnanost. České republice se v posledních několika letech daří postupně obecnou míru nezaměstnanosti snižovat. Pozitivem je, že u nás je míra nezaměstnanosti stále pod průměrem zemí Evropské unie.

Podíváme-li se na nezaměstnanost v ČR a v Evropské unii, jsme s naší mírou nezaměstnanosti pod úrovní EU 27. Naopak nejvyšší nezaměstnanost má Polsko 13,8% a Slovensko s 13,4%, kde se nezaměstnanost pohybuje stále v dvouciferných číslech. Naopak nejnižší nezaměstnaností se v minulém roce se může pochlubit Norsko (3,5%), následováno Dánskem (3,9%) a Nizozemskem (3,9%). Obecná míra nezaměstnanosti je v ČR dlouhodobě nižší než průměr za všechny členské země EU nebo průměr za země eurozóny.<sup>18</sup>

### 3.3 Regionální rozdíly základních ukazatelů trhu práce

Předchozí vlády, které v minulém období prováděly různá opatření na podporu snížení regionálních rozdílů, pouze přerozdělovaly prostředky ve prospěch regionů s vysokou mírou nezaměstnanosti. To se však ukazuje jako ne zcela účinné. Podpora směřuje především do dlouhodobě či strukturálně postižených regionů, které jsou podle polarizační teorie rozvoje dokladem neschopnosti trhu samovolně obnovovat rovnováhu. Dotace, které jsou vynakládány na aktivní politiku zaměstnanosti, řeší pouze problémy specifických skupin (fyzicky a mentálně postižení, romské etnikum atd.), nikoliv však jako hlavní nástroj pro politiku regionální konvergence.

---

<sup>18</sup> srov. LACINA, R., <http://www.euroekonom.cz/analyzy-clanky.php?type=jl-nezamestnanost07>

Hlavní příčinou silící strukturální nezaměstnanosti je nízká meziregionální a profesní flexibilita. Nedostatečný je i trh s byty, nízká adresnost sociálních dávek a vysoké zdanění práce. Od roku 1993, kdy se v ČR zavedlo výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) podle metodiky ILO (Mezinárodní úřad práce), počet zaměstnaných osob nejdříve klesal (-142 tis. 1993-2000), v posledních letech ale počet zaměstnaných v ČR stále více roste (zejména v letech 2004-2006, o + 121 tis.osob). Zásadní změny v ekonomice se projeví v krajích velmi odlišně. Výrazný pokles počtu zaměstnaných nastal ve všech krajích Moravy (nejvíce Moravskoslezský – 39 tis. Osob 1993-2005) a v kraji Ústeckém (pokles o 42 tis. Osob). Zbývající kraje vč. Vysočiny vykázaly změny jen v řádu jednotek tisíců. Největší nárůst naopak zaznamenal v souvislosti s vývojem kraj Středočeský (+ 28 tis.), ale i vlastní Praha (+ 12 tis.osob). V roce 2006, kdy v ČR přibýlo 1,3 % (64 tis.osob) zaměstnaných, a sice ve všech krajích kromě Plzeňského, Karlovarského a Libereckého. Největší nárůst byl ve Středočeském kraji (+ 15 tis.osob), v Praze (+ 12 tis.) a ve Zlínském kraji (+ 11 tis.), k nárůstu zaměstnanosti došlo i v kraji Ústeckém (+ 5,2 tis.osob). Přes celkový růst zaměstnanosti vč. rozsáhlého zapojení cizích státních příslušníků se strukturální a lokální nedostatek pracovních sil stává limitujícím faktorem. Kraje, které v 90.letech utlumily těžký průmysl, mají převažující vyjížděku za prací do okolních krajů. Aktivní saldo dojížděky do Prahy vzrostlo mezi SLDB 1991-2001 z 92 tis. na 134 tis.osob. V Praze pracovalo cca 727 tis.osob (2005), tj. 15% celkové zaměstnanosti ČR.

Obecná míra nezaměstnanosti (podle ILO) v ČR rostla od poloviny 90.let úrovně kolem 4 % až na 8,8 % v roce 2000, druhé maximum v roce 2004 dosáhlo 8,3 % od té doby klesala na 7,9 % (2005) a 7,1 % (2006). Míra dlouhodobé nezaměstnanosti má více setrvačný trend, výrazně rostla koncem 90.let až na 4,2 % v roce 2001 a kolem 4 % setrvává dosud. Jejich podíl na všech nezaměstnaných vzrostl v roce 2006 na své dlouhodobé maximum 55 %. Průměrný počet osob nezaměstnaných déle než 4 roky se v roce 2006 snížil meziročně o 3,5 tisíc na 60,0 tisíc osob. Tato skupina tvořila téměř jednu třetinu všech dlouhodobě nezaměstnaných. Zásadní jsou však rozdíly v nezaměstnanosti dle regionů. Dlouhodobě nejvyšší je nezaměstnanost ve strukturálně postižených regionech – v kraji Ústeckém ( v roce 2006 13,7 %) a v Moravskoslezském (12 %), kde se v některých okresech registrovaná nezaměstnanost dlouhodobě pohybuje kolem 20% (v relativně příznivém roce 2006

mají maxima okresy Most 19,5 a Karviná 16,9 %). V těchto krajích je nejvyšší podíl (více jak polovina) dlouhodobě nezaměstnaných a nezaměstnaných se základním vzděláním. Vůbec nejhorší vzdělanostní strukturu mají nezaměstnaní v okresech Sokolov, Teplice a Chomutov. Na opačném pólu stojí v těchto ukazatelích Praha. Rozpor mezi hospodářským růstem a takřka neklesající nezaměstnaností v posledních letech ukazuje, že rozvoje ekonomiky bylo dosahováno restrukturalizací a racionalizací výroby a vytlačováním málo kvalifikovaných pracovních sil z trhu, navíc v podmínkách konkurence levné pracovní síly z východu. <sup>19</sup>

Tabulka č.1 – Míra nezaměstnanosti jednotlivých krajů od r.2006

ČR, kraje	Míra (%) registrované nezaměstnanosti		
	30.9.2006	30.9.2007	30.9.2008
<b>ČR celkem</b>	<b>7,8</b>	<b>6,2</b>	<b>5,31</b>
Praha	2,9	2,4	2,12
tředočeský	5,5	4,4	3,98
Jihočeský	5,6	4,3	9,94
Plzeňský	5,6	4,6	4,28
Karlovarský	9	7,3	6,7
Ústecký	13,9	11,3	9,38
Liberecký	7,2	6,2	6,14
Královéhradecký	6,4	4,7	4,01
Pardubický	6,9	5,4	5,01
Vysočina	7	5,7	5,16
Jihomoravský	8,8	7	6,09
Olomoucký	8,9	6,7	5,87
Zlínský	8	6,1	5,4
Moravskoslezský	13	10,2	8,03

<sup>19</sup> Srov. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ, <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rozvoj-regionu/struktura-regionalnich-ekonomik-a-trh/1001179/9047/>

## 4 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

### 4.1 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je oblastí, na kterou je soustředěna velká pozornost nejen politiků, vlád, ale i občanů a celé společnosti, protože nezaměstnanost představuje problém, se kterým se stále, ať už více či méně, potýkají vlády všech zemí a to nejen EU, ale i celého světa.

Krebs uvádí: „Posláním politiky zaměstnanosti je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezování nezaměstnanosti. Jde o politiku, která je těsně propojena s celkovou hospodářskou a regionální politikou i se všemi obory sociální politiky.“<sup>20</sup>

Politiku zaměstnanosti můžeme definovat jako souhrn opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.<sup>21</sup>

„Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP). ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV – Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce.“<sup>22</sup>

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v České republice zahrnuje státní politika zaměstnanosti zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti na úseku práce jak v regionech, tak v celostátním rozsahu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,

<sup>20</sup> KREBS, V. *Sociální politika*, s. 32

<sup>21</sup> Srov. tamtéž

<sup>22</sup> *BusinessInfo.cz*, <http://businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti>

- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí. <sup>23</sup>

Kotýnková uvádí: „Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti, stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- aktivní politiky zaměstnanosti, tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace,
- hospodářsko-politickými opatřeními, která nejsou bezprostředně orientována na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy, atd.)“ <sup>24</sup>

<sup>23</sup> Srov. LEIBLOVÁ, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 24

<sup>24</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce* s. 131

## 4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti řeší aktuální sociální situaci občana, jakou je ztráta zaměstnání s důsledky ekonomickými, rodinnými a psychologickými. Pro situaci občana je rozhodující šance při hledání nového zaměstnání.<sup>25</sup>

Pasivní politika zaměstnanosti se podílí na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany dočasně nezaměstnané vyplácením podpor v nezaměstnanosti.<sup>26</sup>

K výdajům na pasivní formy politiky zaměstnanosti lze počítat:

- podpory v nezaměstnanosti
- stimulační předčasného odchodu do důchodu, případně stimulační nižší zaměstnanosti.

## 4.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Dle zákona o zaměstnanosti se jedná o souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Tato opatření jsou zabezpečována MPSV a úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty.<sup>27</sup>

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu. Hospodaření s těmito prostředky se řídí zákonem.<sup>28</sup>

Halásková uvádí: „Zpočátku byla APZ chápána spíše jako politika zaměstnanosti, která zahrnovala široký soubor opatření, která měla přispívat k růstu zaměstnanosti a k vytváření nových pracovních míst. Do své nynější podob se začala APZ pozvolna rozvíjet od 50.let 20. století. Teprve v 70. letech nastává orientace na APZ, která by napomáhala strukturálním změnám a flexibilitě trhu práce. Do popředí se dostala podpora strany nabídky práce a její kultivace pomocí nástrojů jako je pracovní výcvik, zlepšování dovedností při hledání nové práce, rekvalifikace a další opatření,

<sup>25</sup> Srov. VEDRAL, P., SRAKOVÁ, A., *Zaměstnanosti vybrané kapitoly*, s. 54

<sup>26</sup> Srov. tamtéž

<sup>27</sup> Srov. LEIBLOVÁ, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 100

<sup>28</sup> Srov. tamtéž

napomáhající pracovnímu trhu. Kromě toho se podporuje vytváření nových pracovních míst v rámci veřejného a soukromého sektoru na všech úrovních, zejména v oblastech jako je životní prostředí, energie, doprava, trávení volného času, umění, sport a pečovatelství. Tato podpora se provádí finančními subvencemi tvorby nových míst, podporou lokálních podnikatelských iniciativ a pomocí přístupu k finančním zdrojům.“<sup>29</sup>

Dále Halásková uvádí, že tento typ politiky je podporován např. tzv. „Bílou knihou“. Zdůrazňuje se v ní, že nezaměstnanost nelze řešit ani protekcionismem, ani zkracováním pracovní doby a dělením se o pracovní místa, je zdůrazňována podpora nabídky práce a její větší flexibilita jak vnější, tj. podpora průběžného vzdělávání, zvyšování motivace a kvalifikace pracujících, tak i vnitřní, tj. vytváření programů vzdělávání a přípravy na povolání, které mají základ v podniku a jsou spjaté s jeho podnikatelskými záměry.<sup>30</sup>

Stejně tak, jak byl od 90. let 20. století měněn zákon o zaměstnanosti, tak i podoba APZ procházela řadou úprav. Nejvýznamnější změny přinesl nový zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., který mimo jiné ošetřil tzv. podzaměstnanost nebo částečnou nezaměstnanost (v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání výkon tzv. „krátkodobého zaměstnávání“ bez ohledu na výši mzdy a také zaměstnávání s pracovní dobou kratší než polovina stanovené pracovní týdenní doby či výkon činnosti mimo pracovní dobu, pokud výše mzdy nepřesáhne polovinu min.mzdy), reformoval hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti, komplexně upravil problematiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a nově vymezil soubor nástrojů APZ. Byly zavedeny tyto nové nástroje APZ:

- příspěvek na zapracování
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců.<sup>31</sup>

„Mezi opatření APZ byly nově také zařazeny cílené programy k řešení nezaměstnanosti, které mohou být realizovány prostřednictvím spolupráce ÚP s dalšími institucemi včetně mezinárodní spolupráce. Reformován byl program

---

29 HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 41-42

30 Srov. tamtéž

31 Srov. tamtéž



společensky účelných pracovních míst (SÚPM). Úroveň jejich finanční podpory je nově vztažena k relativní výši míry nezaměstnanosti v regionu – příspěvky jsou vyšší ve více postižených regionech než v regionech s podprůměrnou mírou nezaměstnanosti. Právní úprava také umožňuje, aby se jednalo nejen o nově vytvořená pracovní místa, ale také o místa vyhrazená pro určitou kategorii nezaměstnaných, například pro absolventy škol. SÚPM v podstatě nahradily dohody o absolventských praxích, které v předchozím období představovaly samostatný (a hojně využívaný) nástroj APZ. “<sup>32</sup>

Prostřednictvím APZ podporuje stát firmy, které zaměstnávají absolventy, uchazeče z problematických skupin nebo firmy, které vytvářejí pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.

Po vstupu České republiky do EU se jí otevřel přístup k čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU. Pro oblast realizování Evropské strategie zaměstnanosti je nejdůležitějším finančním nástrojem Evropský sociální fond (ESF), jehož hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob, podpora rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj lidských zdrojů a trhu práce. ESF tedy umožňuje čerpat finanční prostředky na investice určené do lidských zdrojů.

#### **4.3.1 Nástroje aktivní politiky**

Mezi nástroje, kterými je APZ realizována patří:

- A) rekvalifikace,
- B) investiční pobídky
- C) veřejně prospěšné práce
- D) společensky účelná pracovní místa,
- E) překlenovací příspěvek,
- F) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- G) příspěvek na zapracování,

<sup>32</sup> HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 41-42

H) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí těchto opatření je:

- poradenství,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- cílené programy k řešení nezaměstnanosti,
- poradenské činnosti.

#### **Ad A) Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Zákon o zaměstnanosti z rekvalifikaci považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci neměla. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný dle trvalého bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.<sup>33</sup>

Rozsah a obsah rekvalifikace musí odpovídat individuálním schopnostem a zkušenostem fyzické osoby. Při zařazování do rekvalifikace je nutné přihlídnout ke zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem uchazeče nebo zájemce o zaměstnání.<sup>34</sup>

Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. Náklady spojené s rekvalifikací budou hrazeny uchazečům i zájemcům jen úřadem práce dle místa trvalého pobytu.<sup>35</sup>

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání dle § 33 zákona
- v teoretické a praktické přípravě v učebních nebo studijních oborech nebo v učebních nebo studijních oborech s upravenými učebními plány

<sup>33</sup> Srov. Leiblová, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 103- 104

<sup>34</sup> tamtéž, s. 104

<sup>35</sup> tamtéž, s. 105

- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.<sup>36</sup>

Tyto jednotlivé vzdělávací programy a aktivity lze vzájemně kombinovat. Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců.

#### **Ad B) Investiční pobídky**

Pokud zaměstnavatel dostal rozhodnutí o příslibu investiční pobídky dle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, může požádat MPSV (nikoliv úřad práce) o hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a na rekvalifikaci, případně školení nových zaměstnanců.<sup>37</sup>

Jedna z podmínek k poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst je dána průměrnou mírou nezaměstnanosti v dané územní oblasti.<sup>38</sup>

#### **Ad C) Veřejně prospěšné práce**

VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací či jiných podobných činnostech, vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP. Za obecně prospěšné společnosti jsou pokládány také právnické a fyzické osoby, které se zabývají obecně prospěšnými činnostmi např. charitativního nebo sociálního charakteru.<sup>39</sup>

Tato pracovní místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce, který na tato místa může poskytnout příspěvek, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Příspěvek může být poskytnut až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na jednotlivého zaměstnance.<sup>40</sup>

<sup>36</sup> Srov. Leiblová, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 109.

<sup>37</sup> tamtéž, s. 111

<sup>38</sup> tamtéž, s. 111

<sup>39</sup> tamtéž, s. 114

<sup>40</sup> tamtéž, s. 114

### C) Společensky účelná pracovní místa

SÚPM lze charakterizovat jako pracovní místa, jež jsou zaměstnavatelem zřizována či vyhražována na základě dohody s ÚP a obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým pracovní uplatnění nelze zajistit jiným způsobem.<sup>41</sup>

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem.<sup>42</sup>

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.<sup>43</sup>

SÚPM charakterizuje zákon jako:

- nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nové zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.<sup>44</sup>

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnou ve formě:

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků z úvěru
- jiného účelově určeného příspěvku.<sup>45</sup>

**D) Překlenovací příspěvek – zrušen od 1.1.2009 zákonem č. 382/2008 Sb.**

**E) Příspěvek na dopravu zaměstnanců - zrušen od 1.1.2009 zákonem č. 382/2008 Sb.**

<sup>41</sup> Srov. Leiblová, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 115.

<sup>42</sup> tamtéž, s. 115

<sup>43</sup> tamtéž, s. 115

<sup>44</sup> tamtéž, s. 115

<sup>45</sup> tamtéž, s. 115

## **F) Příspěvek na zapracování**

Na základě písemné dohody uzavřené mezi ÚP a zaměstnavatelem může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na mzdy příspěvek na zapracování, maximálně však po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy. Současná výše minimální mzdy činí 8.000 Kč, výše příspěvku může činit měsíčně max. 4.000 Kč. <sup>46</sup>

Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči. Jsou to následující osoby:

- FO se zdravotním postižením,
- FO do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- FO pečující o dítě do 15 let věku,
- FO starší 50 let věku,
- FO, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě 5 měsíců,
- FO, které potřebují zvláštní pomoc (těmito osobami se rozumí zejména FO, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech, nebo které v nich žijí, FO společensky nepřizpůsobené, FO po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a FO ze sociokulturně znevýhodněného prostředí). <sup>47</sup>

## **G) Příspěvek zaměstnavateli při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. <sup>48</sup>

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Důvodem technologické změny může být např. i zničení technologického zařízení v důsledku živelní události. <sup>49</sup>

<sup>46</sup> Srov. Leiblová, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 119

<sup>47</sup> tamtéž, s. 119

<sup>48</sup> tamtéž, s. 119

<sup>49</sup> tamtéž, s. 119

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek může činit maximálně polovinu minimální mzdy na jednoho zaměstnance. Maximální výše příspěvku může činit 24 000 Kč na jednoho zaměstnance.<sup>50</sup>

#### **4.3.2 Poradenství jako součást nástrojů APZ**

Toto poradenství, které je součástí nástrojů APZ, provádějí či zabezpečují ÚP u fyzických osob za účelem zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením. Výsledkem poradenství by měl být vhodný výběr některého z nástrojů aktivní politiky.<sup>51</sup>

Poradenství je uskutečňováno v různých formách, např. ve formě skupinového či individuálního poradenství, posuzování osobnostních předpokladů pracovní a bilanční diagnostikou, poradenskými programy zaměřenými na techniky vyhledávání zaměstnání aj.<sup>52</sup>

#### **4.3.3 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Problematikou zaměstnávání osob zdravotně postižených řeší Česká republika formou povinného podílu těchto osob u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci. Zákonem stanovený povinný podíl osob zdravotně postižených na celkové zaměstnanosti je 4 %. Současně stát prostřednictvím nástrojů APZ podporuje zaměstnávání osob zdravotně postižených. Dotací pro osoby zdravotně postižené, které mohou nastoupit prostřednictvím ÚP do zaměstnání, je několik. ÚP poskytuje dotace na chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny. Charakter chráněných

---

<sup>50</sup> Srov. Leiblová, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 119

<sup>51</sup> tamtéž, s. 101

<sup>52</sup> tamtéž, s. 101

pracovních míst a chráněných pracovních dílen je popsán v části třetí zákona o zaměstnanosti.<sup>53</sup>

#### 4.3.4 Cílené programy k řešení nezaměstnanosti

Pod cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Cílené programy mají celostátní charakter, schvaluje je vláda ČR a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.<sup>54</sup>

K úspěšným cíleným programům patří např. program na vytvoření absolventských pracovních míst v organizacích veřejné správy, kdy prostřednictvím agentur práce je zajišťováno pracovní uplatnění absolventům škol a učilišť.<sup>55</sup>

Aktivní programy politiky zaměstnanosti jsou považovány za efektivnější způsob boje s nezaměstnaností než pasivní, což přináší nejen sociální, ale i ekonomický a politický aspekt.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> Srov. Leiblová, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 101

<sup>54</sup> tamtéž, s. 103

<sup>55</sup> tamtéž, s. 103

<sup>56</sup> tamtéž, s. 103

## **5 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI**

### **5.1 Definice podpory v nezaměstnanosti**

Státní podpora v nezaměstnanosti je finanční výpomocí pro ty, kdo práci nemají, ale zároveň ji aktivně hledají nebo se účastní rekvalifikačních kursů. Podmínkou je registrace na úřadu práce v místě trvalého bydliště.<sup>57</sup>

### **5.2 Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti**

Podpora náleží uchazeči o zaměstnání, pokud získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce 12 měsíců. Rozhodným obdobím jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Samozřejmě o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti musí uchazeč požádat u úřadu práce, u něhož je veden v evidenci a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, pokud není poživitelem starobního důchodu.

Není-li splněna podmínky předchozím zaměstnáním, lze ji splnit i započtením náhradní doby, za kterou se považuje:

- příprava občana se zdravotním postižením k práci
- pobírání plného invalidního důchodu
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let
- osobní péče o fyzickou osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV, pokud trvale žije s uchazečem o zaměstnání

<sup>57</sup> Srov. Leiblová, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 57



- výkon dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra.

- osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I.

Nárok na podporu nemá uchazeč o zaměstnání:

- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence (nikoliv před podáním žádosti o podporu) zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonané práci zvláště hrubým způsobem (to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu),
- který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce,
- kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů a tento je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek.<sup>58</sup>

### **5.3 Délka poskytování podpory v nezaměstnanosti**

Podpora je vyplácena nejdéle po dobu:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 55 do 55 let věku 8 měsíců,
- a nad 55 let věku 11 měsíců.

Rozhodující pro délku podpůrní doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.<sup>59</sup>

<sup>58</sup> Informace od pracovníků ÚP Mohelnice

<sup>59</sup> Srov. Leiblová, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 43

## 5.4 Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů. Výše podpory u uchazeče, který naposledy vykonával samostatně výdělečnou činnost, se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.<sup>60</sup>

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí:

- 2 měsíce podpůrčí doby 65 %
- 2 měsíce podpůrčí doby 50 %
- po zbývající podpůrčí dobu 45 %
- 60 % při rekvalifikaci

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.-3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí pak 0,65 násobek.<sup>61</sup>

Uchazeči o zaměstnanosti se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci neposkytuje po dobu:

- poskytování starobního důchodu,
- poskytování dávek nemocenského pojištění,
- vazby .

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- uplynutím podpůrčí doby,
- ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání (sankční vyřazení).<sup>62</sup>

<sup>60</sup> Srov. Leiblová, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, s. 43

<sup>61</sup> tamtéž, s. 46

<sup>62</sup> tamtéž, s. 46

## 6 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemích.“<sup>63</sup>

### 6.1 Fyzické osoby do 20 let

Fyzické osoby do 20 let, dříve tzv. absolventi škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.<sup>64</sup>

Zatrpknutí v pohledu na svět a na sebe sama může nastat zejména u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili vzdělání v méně „módních“ a méně žádaných oborech praxe a nemají tak dostatečně vhodnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Pracovní vyhlídky jsou pro ně mizivé a nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života. Nejsou jim často nabídnuty žádné pracovní příležitosti, v nichž by mohli uplatnit svoji kvalifikaci a schopnosti.<sup>65</sup>

Problémy s umístěním jsou u absolventů zemědělských oborů, a to jak studijních tak učebních. Dalším problematickým oborem je provoz služeb pro domácnosti (rodinné školy), dále pak absolventi středních integrovaných škol a gymnázií. U gymnázií je hlavním úkolem příprava na vysoké školy, chybí zde tedy odborné zaměření a to je pak velký problém při hledání zaměstnání.<sup>66</sup>

<sup>63</sup> BUCHTOVA, B. a kolektiv, *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s.112

<sup>64</sup> srov. tamtéž, s. 112

<sup>65</sup> srov. tamtéž, s. 112

<sup>66</sup> srov. tamtéž, s.112

Období rané kariéry je také často obdobím finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký a vydání a dluhy vysoké. Ukazuje se však, že pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou.

## 6.2 Fyzické osoby starší 50 let věku

Nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání osoby starší 50 let věku. Tyto skupiny osob provázejí pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a s postupnou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu.

Ve velmi krátké době (někdy téměř „přes noc“) se člověk, který zastával významnou funkci, může ocitnout natrvalo oddělen od výsledků mnohaletého úsilí, od svého postavení, kolegů i přiměřeného příjmu. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. Takový člověk se pak uzavírá do své práce s pocity sebelítosti. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají a promýšlejí si své jednání a chování, snaží se, pokud je to možné, nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím. Ovšem tím, že minimalizují riziko, zmenšuje se jejich kreativita v pracovním zapojení. Jejich celková aktivita je defenzivní, poskytují především „ochranu“ proti ztrátě získaného zaměstnání.<sup>67</sup>

Jednou z možností pro tyto nezaměstnané je samostatné podnikání. Tato strategie může vést velmi rychle ke znovuzískání pocitu kontroly nad vlastním osudem. Na druhé straně však může být ve starším věku fyzická a psychická námaha příliš vysoká.

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Mnohé zkušenosti z oblasti gerontologie ukázaly, že přestavění života a vypracování nových životních stylů by vyžadovalo takové úsilí, které by přesáhlo možnosti lidí.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Srov. BUCHTOVA, B. a kolektiv, *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s.113

<sup>68</sup> srov. tamtéž, s. 113

### 6.3 Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům.

S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen však souvisí řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou zejména neúplné rodiny. Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti. Řešením je zkrácení pracovních úvazků, zavádění pružné pracovní doby nebo v dostupné péči o děti. <sup>69</sup>

### 6.4 Osoby se zdravotním postižením

U lidí se zdravotním postižením vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se tak často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. Jednou z cest jak pomoci této rizikové skupině je možnost zabezpečení pracovní rehabilitace, která zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou i praktickou přípravu pro zaměstnání, jeho udržení a změnu, vytváření vhodných podmínek pro jeho výkon atd.

<sup>70</sup>

<sup>69</sup> Srov. BUCHTOVA, B. a kolektiv, *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s.114

<sup>70</sup> srov. tamtéž, s. 114

## **6.5 Lidé bez kvalifikace**

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci (cca. 1/3 všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chováním (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví).

Zaměstnanci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí nebude zájem a oni sami se stanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost.

## **6.6 Romské etnikum**

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, značná část žáků v této populaci neukončí ani základní vzdělání.

Romové byli zaměstnáni v profesích, které vlivem ekonomické reformy prošly výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována. Jejich šance uplatnění na trhu práce je tedy minimální.

## 7 OKRES ŠUMPERK

### 7.1 Celková charakteristika okresu

Okres Šumperk je od 1.1. 2001 součástí Olomouckého kraje. V okrese Šumperk je 77 obcí, z toho 8 měst. Jeho sídlem je město Šumperk.

Na jihovýchodě sousedí s okresem Olomouc a na severu s okresem Jeseník. Na východě má okres Šumperk společnou hranici s okresem Bruntál z Moravskoslezského kraje a na západě má společnou hranici s okresy Svitavy a Ústí nad Orlicí z kraje Pardubického.

Celkovou rozlohou 1 313,06 km<sup>2</sup> se řadí na druhé místo mezi 5 okresy Olomouckého kraje (Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk). Na celkové ploše Olomouckého kraje se podílí 26%. Z celkové rozlohy okresu zaujímá zemědělská půda 43%, podíl orné půdy na celkové rozloze je 22,8% (orná půda se podílí na zemědělské půdě 53%). Velmi významnou část výměry zaujímá lesní půda (48,2%).

Šumpersko je významnou oblastí z hlediska cestovního ruchu. Nabízí návštěvy velkého množství hradů, renesančních a barokních zámků, chrámů, kostelů, muzeí a galerií. Nejen historie a kulturní památky oslovují návštěvníky okresu, ale hlavně překrásná rozmanitá příroda.

Od počátku devadesátých let nastal rozmach lehkého strojírenského průmyslu, který společně s elektrotechnickou výrobou zaujal přední místo v zaměstnanosti celého okresu. Sedm největších zaměstnavatelů z těchto oborů zaměstnává 6789 osob k 30.6.2008, což tvoří 24,5% z celkového počtu zaměstnanců u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 osob a jsou sledováni v rámci monitoringu úřadu práce. Ke konci roku to bylo u stejných zaměstnavatelů 6590, tj. 23,80%. Další nezastupitelnou úlohu na trhu práce má stavebnictví, lesnické práce, potravinářský a papírenský průmysl.

Koncentrace sociálně ekonomických činností nevede k přetížení a narušení ekologické rovnováhy v žádné části území. Další devízou v rámci přírodně ekologických aspektů jsou bohaté zdroje nerostných surovin (vápenec, štěrkopísky, cihlářská hlína, grafit, dekorační kámen, přírodní barviva) pro výrobu stavebních hmot

a dalších využití. Poměrně vysoký podíl lesních porostů a značné zásoby kvalitní dřevní hmoty jsou dobrým základem pro lehký průmysl, který je prezentován v okrese poměrně širokým spektrem jeho odvětví. Nevýhodou, v rámci přírodních aspektů, je okrajová poloha území a značná odlehlost od hospodářských center.

Tabulka č.2 - Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel v okrese Šumperk od roku 2007

Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel						
celkový počet*	30.6.2007		31.12.2007		30.9.2008	
	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
obyvatelstvo	124 567	63 281	124 745	63 222	124516	63259

Ekonomicky aktivních je 63.567 osob. Hustota zalidnění na 1 km<sup>2</sup> je 95 osob. Průměrná hrubá mzda bez podnikatelských subjektů do 20-ti zaměstnanců u fyzických osob dosáhla ke konci III.čtvrtletí 2008 v Olomouckém kraji, jehož je okres Šumperk součástí, 19.409,- Kč.

V současném uspořádání systému osídlení okresu mají rozhodující úlohu tři největší města, která představují zároveň i tři hlavní regionální střediska: Šumperk, Zábřeh a Mohelnice. Důležitým střediskem mikroregionů jsou ještě Hanušovice, i když jejich populační velikost je již řádově nižší. Tato tři města jsou zároveň středisky administrativních obvodů tzv. pověřených městských (obecních) úřadů.

## 7.2 Charakteristika mikroregionů a měst okresu Šumperk

**Šumperk** – je okresní město, kde je největší soustředění veškerých podnikatelských aktivit. Převažuje strojírenství, stavebnictví, papírenský průmysl a také funkce rekreační.

■ **Šumpersko** - zahrnuje obce Šumperk, Bludov, Bohdíkov, Bohutín, Bratrušov, Dolní Studénky, Dlouhomilov, Chromeč, Hraběšice, Hrabšíň, Janoušov, Libina, Loučná nad Desnou, Nový Malín, Olšany, Oskava, Rapotín, Rejchartice, Ruda nad Moravou, Sobotín, Sudkov, Velké Losiny, Vernířovice, Vikýřovice.



Jde o nejrozvinutější část okresu. Převažuje průmysl zpracování dřeva, papírenství (nejstarší ruční papírna ve střední Evropě ve Velkých Losinách a moderní papírna v Olšanech), lehký strojírenský průmysl a stavebnictví. Jižní část je zemědělská, v severní části se objevuje jako velmi důležitá oblast pracovních příležitostí funkce rekreační.

■ **Hanušovicko** - zahrnuje obce Branná, Hanušovice, Jindřichov, Kopřivná, Malá Morava, Staré Město, Šléglov, Vikantice.

Jedná se o nejproblémovější část okresu, hraničí s okresem Jeseník a s Polskem. Převažuje těžba a zpracování dřeva a také rekreační funkce. Zemědělství se soustředí na masný chov skotu, ovcí a chov koní, takže většina půdy je využívána na pastviny.

**Zábřeh** – jde o druhé největší město okresu, kde je rovněž soustředěna značná část podnikatelských aktivit. Průmysl je v této oblasti různorodý: elektrotechnika, hutní průmysl, strojírenství, stavebnictví, zpracování dřeva a těžba nerostných surovin. V Zábřehu je pro okres Šumperk důležitý železniční koridor Praha-Bohumín, který umožňuje nejen dopravu osob do zaměstnání – jak v rámci okresu tak celé ČR, ale usnadňuje především dovoz a vývoz průmyslových produktů.

■ **Zábřežsko** – zahrnuje obce Zábřeh, Bohuslavice, Brníčko, Dubicko, Drozdov, Horní Studénky, Hoštejn, Hynčina, Hrabová, Jakubovice, Jedlí, Jestřebí, Kamenná, Kosov, Kolšov, Lesnice, Leština, Lukavice, Nemile, Postřelmov, Postřelmůvek, Rájec, Rovensko, Rohle, Svěbohov, Štítý, Vyšehoří, Zborov, Zvole. Jde o typicky zemědělskou oblast s výjimkou Postřelmova, kde je významný elektrotechnický podnik MEP.

**Mohelnice** - jde o třetí městské centrum – centrum jižní části okresu, sídlo závodu Siemens (dříve MEZ Mohelnice), Hella Autotechnik, s.r.o., Úsovsko a.s. a další.

■ **Mohelnicko** – zahrnuje obce Mohelnice, Klopina, Krchleby, Líšnice, Loštice, Maletín, Mírov, Moravičany, Palonín, Pavlov, Police, Třeština, Úsov.

Tato oblast má ze všech nejvíce zemědělský charakter (obilí, řepka, cukrová třtina, chov skotu), přesto má ale rozhodující vliv na zaměstnanost v oblasti průmyslu. Vzhledem k tomu, že zde bylo poměrně dobré průmyslové zázemí se zaměstnanost v této oblasti odvíjela od zakázek rozhodujících zaměstnavatelů. Převažuje průmysl elektrotechnický. Také tudy vede železniční tah Praha-Bohumín, který umožňuje dopravu do zaměstnání jak směrem na Zábřeh, tak na Olomouc.

Uvedené mikroregiony, tak jak byly charakterizovány, jsou rozdílné i v drobných podnikatelských aktivitách. <sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> ÚP Mohelnice – interní informace

## 8 NEZAMĚŠTNANOST OKRESU ŠUMPERK

### 8.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Šumperk v období 2005 - 2006

Ke konci roku 2006 dosáhla hladina míry nezaměstnanosti 10,36 %, čímž se okres Šumperk zařadil v rámci ČR na 19.místo – viz.níže uvedená tabulka.

V průměru bylo v evidenci úřadu práce v roce 2006 o 816 osob méně než v roce 2005. U nově hlášených osob do evidence ÚP bylo zaznamenáno snížení počtu. Přihlásilo se celkem 8 439 osob, což bylo o 181 méně než v roce 2005. Vzestup v roce 2006 zaznamenal počet uchazečů vyřazených z evidence ÚP, kdy se podařilo vyřadit 9 684 osob, což bylo o 736 více než v roce 2005. Tyto údaje signalizovaly pozitivní vývoj nezaměstnanosti, kdy se do evidence ÚP hlásilo méně osob a více se podařilo vyřadit, a to hlavně vlivem zvýšené nabídky hlášených volných pracovních míst od zaměstnavatelů.

Tabulka č. 3 - Míra nezaměstnanosti v okrese Šumperk a v ČR 2005 – 2006

měsíce	okres Šumperk 2005	okres Šumperk 2006	ČR 2005	ČR 2006
leden	12,95	12,52	9,8	9,2
únor	12,81	12,37	9,6	9,1
březen	12,62	11,9	9,4	8,8
duben	11,81	11,14	8,9	8,3
květen	11,43	10,41	8,6	7,9
červen	11,39	10,12	8,6	7,7
červenec	11,76	10,46	8,8	7,9
srpen	11,86	10,5	8,9	7,9
září	11,53	10,19	8,8	7,8
říjen	11,15	9,71	8,5	7,4
listopad	11,14	9,48	8,4	7,3
prosinec	11,96	10,36	8,9	7,7
<b>Ø</b>	<b>11,86</b>	<b>10,76</b>	<b>8,93</b>	<b>8,08</b>

V nabídce pracovní síly z řad uchazečů o zaměstnání převládaly k 31.12.2006 mimo účetní, ekonomy, asistentky, sekretářky, úředníky ve skladech, ve výrobě, v cestovních kancelářích, tyto profese:

kuchaři – 219,  
číšníci, servírky – 109,  
prodavači – 449,  
zedníci, kameníci, omítkáři – 190,  
nástrojáři, kovomodeláři kovodělníci, zámečníci – 256,  
pomocníci a uklízeči v kancelářích a hotelích – 313,  
vrátní, hlídači, uvaděčky a šatnáři – 173,  
pomocní a nekvalifikovaní montážní a manipulační dělníci – 305.

Z velké části se jednalo o profese, které patřily v poptávce volných pracovních míst k těm nejvíce požadovaným. Ani přesto se nedařilo obsadit je vhodnými uchazeči o zaměstnání, čemuž bránilo mnoho okolností, jako např. dojíždka do zaměstnání, směnnost, péče o blízké osoby nebo malé děti, nedostatečná kvalifikace nebo zdravotní stav.

## **8.2 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Šumperk v období 2007 – 2008**

Ke konci 1.pololetí roku 2008 dosáhla hladina míry nezaměstnanosti hranice 6,50 %, čímž se okres Šumperk zařadil v rámci ČR na 19. místo. Ke konci roku to bylo již 8,10 % a v rámci ČR a v rámci ČR zaujal okres Šumperk 18. místo – viz.níže uvedená tabulka. Níže uvedená tabulka ukazuje zlepšení situace v nezaměstnanosti jako u celku, koncem roku 2008 vykazovaly firmy převážně snížení výroby, čímž došlo ke zvýšení nezaměstnanosti již v průběhu prosince 2008.

V průměru bylo v evidenci úřadu práce ve sledovaném období o 931 osob méně než v roce 2007. U nově hlášených osob do evidence ÚP se průměrný počet za sledované období zvýšil. Nově se přihlásilo celkem 8005 osob, což je o 414 více než vloni. Snížení oproti roku 2007 zaznamenal počet uchazečů vyřazených z evidence

ÚP, kdy se ve sledovaném období podařilo vyřadit 7952 osob, což je o 1099 méně než před rokem. Přesto že po většinu roku 2008 uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce ubývalo a situace se vyvíjela slibně, byly výsledky nezaměstnanosti na konci roku poznamenány nástupem světové hospodářské krize. Očekává se, že i v nejbližší době, vzhledem k oznámeným organizačním změnám, nedojde ke zlepšení stavu. Naopak, je očekáváno z výše uvedených důvodů ukončení přibližně 1014 pracovních míst. Další vlna propouštění se předpokládá z důvodu neprodloužení pracovních poměrů na dobu určitou.

Tabulka č. 4 - Míra nezaměstnanosti v okrese Šumperk a v ČR 2007 – 2008

měsíce	okres Šumperk 2007	okres Šumperk 2008	ČR 2007	ČR 2008
leden	10,82	8,29	7,9	6,1
únor	10,36	7,99	7,7	5,9
březen	9,74	7,57	7,3	5,6
duben	8,99	6,79	6,8	5,2
květen	8,44	6,49	6,4	5,0
červen	8,29	6,5	6,3	5,0
červenec	8,53	6,78	6,4	5,3
srpen	8,51	6,81	6,4	5,3
září	8,38	6,65	6,2	5,3
říjen	7,72	6,62	5,8	5,2
listopad	7,57	6,96	5,6	5,3
prosinec	8,15	8,1	6,0	6,0
<b>Ø</b>	<b>8,80</b>	<b>7,13</b>	<b>6,56</b>	<b>5,43</b>

V nabídce pracovní síly z řad uchazečů o zaměstnání převládaly k 31.12. 2008 mimo asistentky, sekretářky, úředníky ve skladech, ve výrobě, v cestovních kancelářích, účetních a jiných ekonomických činnostech (417), tyto profese:

- kuchaři – 147,
- číšníci, servírky, barmani – 77,
- prodavači v obchodech – 323,
- zedníci, kameníci, omítkáři – 160,
- nástrojáři, kovomodeláři kovodělníci a zámečníci – 185,
- pomocníci a uklízeči v kancelářích a hotelích – 214,
- vrátní, hlídači, uvaděčky a šatnáři – 141,
- pomocní a nekvalifikovaní montážní a manipulační dělníci – 381.

Z velké části se jedná o profese, které patří v poptávce volných pracovních míst k těm nejvíce požadovaným. U všech profesních kategorií byl ve srovnání s koncem roku 2007 zaznamenán přírůstek, ale až na konci roku, kde došlo k největšímu nárůstu u počtu nezaměstnaných osob.

### 8.3 Struktura uchazečů o zaměstnání v období 2005 - 2008

Jak ukazuje níže uvedená tabulka, bylo v evidenci k 31.12.2005 celkem 7986 uchazečů o zaměstnání. Z toho činilo 25 % mužů, 54% žen, 7 % absolventů a 14, 50 % osob se zdravotním postižením. K 31.12.2006 bylo o 1263 uchazečů o zaměstnání méně v porovnání s rokem 2007. Z 6723 uchazečů k tomuto datu, činilo 21 % mužů, 56 % žen, 6 % absolventů a 17 % osob se zdravotním postižením. K 31.12.2007 počet uchazečů o zaměstnání nadále klesal a činil 5253 osob. Z toho počtu činilo 19% mužů, 55% žen, 7 % absolventů a 19 % osob se zdravotním postižením. K 31.12.2008 evidováno 5298 osob z toho 23 % muže, 52 % žen, 7 % absolventů a 18 % osob se zdravotním postižením.

Z výzkumu v období 2005-2008 vyplývá, že největší skupinou uchazečů o zaměstnání jsou ženy – 54 %, na 2.místě muži – 22 %, na 3.místě a to 17 % - osoby se zdravotním postižením a poslední skupinu uchazečů 7% tvoří absolventi škol.

Tabulka č.5 – Struktura uchazečů o zaměstnání

Období	Celkem	muži		ženy		absolventi		OZP	
		celkem	v %	celkem	v %	celkem	v %	celkem	v %
31.12.2005	7986	1970	25	4289	53,7	569	7,12	1158	14,50
31.12.2006	6723	1405	21	3751	55,8	427	6,35	1140	16,96
31.12.2007	5253	1003	19	2879	54,8	346	6,59	1025	19,51
31.12.2008	5298	1225	23	2755	52,00	344	6,49	974	18,38

## 8.4 Situace v jednotlivých mikroregionech

Okres Šumperk je rozdělen co se týká působnosti Úřadu práce v Šumperku do 4 oblastí, které spravují pobočky úřadu práce a jedno detašované pracoviště (Hanušovicko). V následujících podkapitolách jsem se zaměřila na míru nezaměstnanosti v jednotlivých oblastech a následně na nejvýznamnější zaměstnavatele těchto oblastí.

### 8.4.1 Míra nezaměstnanosti - oblast Šumpersko

Tabulka č. 6 - Míra nezaměstnanosti pracoviště ÚP Šumperk, Starobranská 19

EAO	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN
	k 30.6.05	k 31.12.05	k 30.6.06	k 31.12.06	k 30.6.07	k 31.12.07	k 31.6.08	k 31.12.08
32426	10,40	10,26	8,99	8,59	6,71	7,09	6,14	7,02

Míra nezaměstnanosti na Šumpersku od roku 2005 postupně klesala, jak ukazuje výše uvedená tabulka. K 31.12.2005 byla na úrovni 10,26 %, k 31.12.2006 byla 8,59 % Od 1.pololetí.2007 dochází k viditelnému snížení procenta nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti na Šumpersku k 31.12. 2008 byla 7,02 % (snížení ve srovnání s koncem roku 2007 o 0,07 %), některé obce vykazovaly ovšem ke konci roku 2008 snížení výroby v souvislosti s nástupem ekonomické krize.

Tabulka č. 7 - Míra nezaměstnanosti detašované pracoviště Hanušovice

EAO	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN
	k 30.6.05	k 31.12.05	k 30.6.06	k 31.12.06	k 30.6.07	k 31.12.07	k 30.6.08	k 31.12.08
4228	18,57	19,91	17,17	17,9	13,79	14,21	12,11	13,65

Na Hanušovicku k 31.12.2008 byla 13,65 % (snížení ve srovnání s koncem roku 2007 o 0,56 %). Hanušovicko je dlouhodobě nejproblémovější.

Prognóza vývoje zaměstnanosti pro tento region na nejbližší období nevypadá vůbec příznivě. Všichni nejvýznamnější zaměstnavatelé řeší existenční otázky, ukončení provozu činnosti nebo snižování zaměstnanosti.

#### **8.4.1.1 Stav zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů v oblasti Šumperska**

**PRAMET TOOLS s.r.o. Šumperk** se zabývá vývojem, výrobou a prodejem slinutých karbidů, nástrojů a náradí se slinutými karbidy pro třískové obrábění. Od roku 1999 započala nová etapa společnosti Pramet Tools s.r.o. Došlo k propojení s finančně silným partnerem, který zaujímá přední světovou pozici mezi výrobci obráběcích nástrojů osazených slinutým karbidem. Ke konci roku 2008 firma zaměstnávala přibližně 650 zaměstnanců a v letošním roce, z důvodu snižování objemu výroby, předpokládá mírné snížení.

**EPCOS s.r.o. Šumperk** provozuje výrobu a odbyt měkkých magnetických feritů a příslušenství. Zaměstnává cca 1050 zaměstnanců. V průběhu uplynulého roku 2008 se snížil stav o 65 zaměstnanců, v letošním roce očekává se další snížení přibližně o 5% , což je cca 50 osob.

*Foto č.1 – Epcos s.r.o. Šumperk*



72

<sup>72</sup> Foto - [www.epcos.com](http://www.epcos.com)



**Pars Nova a.s. Šumperk**, jejíž hlavním předmětem činnosti je oprava, výroba a modernizace dopravních prostředků, převážně železničních kolejových vozidel. Od března 2008 se stala jediným akcionářem ŠKODA HOLDING a.s., se sídlem v Praze. Zaměstnává cca 800 zaměstnanců, v průběhu období roku 2008 došlo ke snížení o 51 zaměstnanců a i v letošním roce se předpokládá mírný pokles zaměstnanosti. V nejbližší době zaměstnavatel očekává snížení stavu zaměstnanosti, jako důvod udává outsourcing některých činností.

*Foto č. 2 – Pars Nova a.s. Šumperk*



73

**Šumperská nemocnice a.s., Šumperk** – další významný zaměstnavatel co do velikosti počtu zaměstnanců. Hlavním předmětem činnosti je preventivně léčebná činnost. Zaměstnává přibližně 900 zaměstnanců.

**Fortex-AGS a.s. Šumperk** – hlavním předmětem činnosti je stavební výroba, přidružená stavební výroba, výroba a montáž čistíren odpadních vod, kovovýroba, doprava, MTZ, velkoobchod s hutním materiálem a projekční a inženýrská činnost, prodej a servis vozidel a realitní činnost. Nyní zaměstnává přibližně 330 zaměstnanců, v uplynulém roce 2008 snížil počet zaměstnanců o 18.

---

<sup>73</sup> Foto – [www.atlc.cz](http://www.atlc.cz)

#### 8.4.1.2 Stav zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů v oblasti Hanušovicka

**Pivovar Holba, a.s., Hanušovice** se zabývá výrobou a prodejem piva. Produkce Holby Šeráku každoročně vzrůstá a dnes dosahuje až 200 tisíc hl, což představuje více než 36 miliónů püllitrů piva. Pivovar zaměstnává zhruba 165 zaměstnanců. V průběhu II.pololetí 2008 se snížil počet zaměstnanců o 6. V nejbližší době neočekává žádné výrobní ani organizační změny.

*Foto č. 3 – Pivovar Holba, a.s., Hanušovice*



74

**ZLKL Hanušovice, a.s.**, se zabývá výrobou trubkového programu pro automobilový průmysl VW koncern, Škoda Mladá Boleslav, ContiTech, PHENIX, TEKLAS. Dále zajišťuje výrobu soudečků valivých ložisek a klecí pro ZKL Brno, a.s. a výrobu soudečků pro ZVL OMNIA, a.s. Žilina. Firma zaměstnává zhruba 300 zaměstnanců, v průběhu II.pololetí 2008 došlo ke snížení zaměstnanosti o 35 zaměstnanců. V důsledku dopadu poklesu výroby pro automobilový průmysl předpokládá zaměstnavatel v průběhu I. pololetí 2009 snížení počtu zaměstnanců.

**Hanušovická lesní a.s.** zajišťuje a provádí těžbu a přibližování včetně odvozu dřeva, dále dřevařskou a stolařskou výrobu, prodej dříví a řeziva a výrobu a prodej pěstebního materiálu. V loňském roce firma zaměstnávala 120 zaměstnanců a na začátku letošního roku oznámila ukončení činnosti a hromadné propouštění zaměstnanců. K 31.12.2008 zaměstnávala firma 99 osob. V průběhu ledna 2009 oznámil zaměstnavatel, že ukončuje svoji činnost k 30.4. 2009.

---

<sup>74</sup> Foto - [www.holba.cz](http://www.holba.cz)

**Slezan Frýdek-Místek a.s. (bývalý Moravolen)**, zabývající se textilní výrobou ukončil ke konci roku 2008 svoji výrobní činnost. Z organizačních důvodů byli propuštěni všichni zaměstnanci.

#### 8.4.2 Míra nezaměstnanosti – oblast Zábřezsko

Tabulka č. 8 - Míra nezaměstnanosti pracoviště ÚP Zábřeh

EAO	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN
	k 30.6. 05	k 31.12. 05	k 30.6. 06	k 31.12. 06	k 30.6. 07	k 31.12. 07	k 30.6. 08	k 31.12. 08
17 286	11,88	13,55	10,85	10,65	7,51	7,61	5,44	7,42

Jak ukazuje výše uvedená tabulka, míra nezaměstnanosti na Zábřezsku od roku 2005 také postupně klesala. K 31.12. 2005 byla na úrovni 13,55 %, k 31.12. 2006 klesla na 10,65 % a ke konci roku 2007 – 7,61 %. V průběhu roku 2008 bylo zaznamenáno snížení procenta zaměstnanosti. Prognóza pro nastávající období je poznamenána celosvětovým vývojem ekonomiky. Snížení zaměstnanosti očekávají z tohoto důvodu nejvýznamnější zaměstnavatelé.

##### 8.4.2.1 Stav zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů v oblasti Zábřezska

**MEP Postřelmov, a.s.**, Postřelmov jako právní nástupce MEZ Postřelmov je jeden z nejstarších podniků s elektrotechnickou výrobou v regionu Severní Moravy. Hlavní produkci tvoří výroba elektrických přístrojů a rozváděčů pro oblast elektrické dopravy, energetiky a strojírenství. Dále podnik vyrábí strojírenské díly a sestavy, odlitky z hliníkových slitin a provádí povrchové úpravy kovů (od ledna 2003 provádí výrobu odlitků z hliníkových slitin dceřinná společnost MEP Slévárna, a.s. a povrchové úpravy kovů dceřinná společnost MEP Galvanovna, a.s.). Firma zaměstnává přibližně 500 zaměstnanců, ke konci roku 2008 došlo k propuštění 19

zaměstnanců a průběhu roku 2009 předpokládá další snížení zaměstnanosti z organizačních důvodů.

**Klein&Blažek, s.r.o. Štíty** - hlavním výrobním programem je výroba lisovaných, obráběných a montovaných autodílů pro firmy ŠKODA AUTO, a.s., Mladá Boleslav, AUTOPAL Nový Jičín, koncern VOLKSWAGEN a další tuzemské a zahraniční partnery. V průběhu II.pol. 2008 se snížila zaměstnanost o 47 pracovních míst. Firma nyní zaměstnává cca 680 zaměstnanců a z důvodu prohlubující se krize v automobilovém průmyslu předpokládá redukci stavu zaměstnanců o 10 -15 %.

*Foto č. 4 – Klein & Blažek, s.r.o. Štíty*



75

**Olšanské papírny, a.s. (závody Jindřichov, Aloisov a Lukavice)** – firma provozuje papírenskou výrobu. Firma je od 19. února 2009 v konkurzu. Závody Lukavice a Aloisov vyrábějí, pouze zaměstnanci závodu Jindřichov jsou na šedesáti procentech mzdy. Firma zaměstnávala 620 zaměstnanců a osud firmy je nejasný.

*Foto č. 5 – Olšanské papírny, a.s.*



<sup>75</sup> Foto - [www.ceskestranky.eu](http://www.ceskestranky.eu)

**Sulko s.r.o., Zábřeh** se zabývá výrobou, prodejem a montáží plastových a hliníkových oken a dveří včetně doplňků. Firma zaměstnává kolem 300 zaměstnanců.

**Jednota, spotřební družstvo Zábřeh** provozuje maloobchodní prodej potravinářského a smíšeného zboží, zaměstnává zhruba 300 zaměstnanců.

**HDO spol. s r.o.** provozuje kovoobráběčství – broušení a leštění odlitků ručně nebo na poloautomatických strojích, zaměstnává cca 300 zaměstnanců. V prvním pololetí 2009 očekává firma snížení stavu zaměstnanců z důvodu snížení objemu zakázek.

*Foto č. 6 – HDO spol. s r.o.*



#### 8.4.3 Míra nezaměstnanosti – oblast Mohelnicko

*Tabulka č. 9 - Míra nezaměstnanosti pracoviště ÚP Mohelnice*

EAO	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN	% MN
	k 30.6.05	k 31.12.05	k 30.6.06	k 31.12.06	k 30.6.07	k 31.12.07	k 30.6.08	k 31.12.08
9675	9,94	10,65	8,14	8,28	6,38	6,45	5,63	7,87

Od pololetí roku 2005 je vidět na výše uvedené tabulce až na sezónní výkyvy zlepšení situace nezaměstnanosti až do pololetí 2008. Protože se v této oblasti

nacházejí nejvýznamnější zaměstnavatelé okresu Šumperk (Siemens Elektromotory s.r.o. a Hella Autotechnik s.r.o.), byl dopad ekonomické krize již koncem roku 2008 v této oblasti nejvýraznější. Úřad práce očekává, že krize se bude nadále prohlubovat i v průběhu I. pololetí 2009, kdy dle hlášených organizačních změn očekává 630 propuštěných zaměstnanců.

#### **8.4.3.1 Stav zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů v oblasti Mohelnicka**

**Siemens Elektromotory s.r.o, Mohelnice** - firma se zabývá výrobou, instalací a opravami elektrických strojů a přístrojů. Ke konci roku firma zaměstnávala přibližně 2150 zaměstnanců a souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí z důvodu poklesu příjmu zakázek předpokládá snížení počtu zaměstnanců. Dle mluvčího firmy došlo začátkem roku 2009 k propuštění 200 lidí a v následujících měsících toto propuštění může pokračovat.

*Foto č. 7 – Siemens Elektromotory s.r.o., Mohelnice*



76

---

<sup>76</sup> Foto – [www.mohelnice.cz](http://www.mohelnice.cz)

**HELLA Autotechnik s.r.o. Mohelnice** se zabývá vývojem a konstrukcí výrobků světelné techniky – světlometů pro osobní auta. Kvůli recesi propustila 360 lidí a očekává, že se její tržby letos sníží o miliardu korun. Nyní má firma 960 zaměstnanců, počet pracovníků se přizpůsobil zakázkové náplni. V roce 2008 firma investovala do stavby nové haly pro výrobu duroplastových dílců.

*Foto č.8 – HELLA Autotechnik s.r.o. Mohelnice*



**ÚSOVSKO a.s., Klopina** provozuje zemědělskou činnost a její zpracování, potravinářskou výrobu, ovocnářství, rostlinnou a živočišnou výrobu, průmyslovou výrobu a služby. Zaměstnává cca 260 zaměstnanců. <sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> ÚP Šumperk – statistiky a analýzy



## **9 ANALÝZA PROBLÉMOVÝCH SKUPIN**

Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání setrvaly delší dobu ve stejném složení. Jednalo se na prvním místě o osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby se zdravotním postižením a o absolventy škol a mladistvé. U kategorie absolventi a mladiství došlo v posledních letech ke zlepšení situace. Mimo běžnou zprostředkovatelskou činnost zařazoval tyto osoby do pracovního procesu úřad práce pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

### **9.1 Dlouhodobě nezaměstnaní**

Dlouhodobá nezaměstnanost (déle než 6 měsíců) se na celkové nezaměstnanosti v okrese Šumperk podílela k 31.12.2008 - 47%.

Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti měl dlouhodobě rostoucí tendenci, i v průběhu let docházelo na konci II.čtvrtletí ke snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných, a to hlavně z důvodu nástupu sezónních prací a VPP, kde jsou na tato místa výhradně umisťováni dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání.

V roce 2008 byly počty nezaměstnaných osob i procenta na nejnižší úrovni, což souviselo s celkovým pozitivním vývojem nezaměstnanosti v okrese Šumperk. Ke konci roku 2008 došlo ale ke zvratu, a to s vlivem většího propouštění zaměstnanců v důsledku světové hospodářské krize. Více než polovinu (59,32%) tvořily ke konci roku 2008 ženy.

Na dlouhodobě nezaměstnané, uchazeče nad 50 let věku, osoby se zdravotními problémy či ženy pečující o dítě do 15 let věku či jinak problémové UOZ se zaměřuje poradenská činnost realizovaná jak vlastními pracovníky, tak externími firmami.

Nejvíce postiženou věkovou kategorií dlouhodobé nezaměstnanosti jsou osoby mezi 50. a 54. rokem a nejméně osoby nad 60 let.



Prozatím nejčastější příležitostí získat práci je pro tuto skupinu možnost zaměstnání v rámci VPP. V roce 2008 bylo zřízeno 111 pracovních míst pro VPP – APZ, dalších 113 pracovních příležitostí vzniklo v rámci ESF-OP LZZ VPP.

Co se týká vzdělanostní struktury jsou na prvním místě osoby vyučené, dále osoby se základním vzděláním a osoby s ÚSO a ÚSV vzděláním. Nadále ovšem zůstávají v evidenci tzv. „nezaměstnatelní občané“. Za tímto termínem se skrývají osoby se zdravotním postižením nebo částečně invalidní.

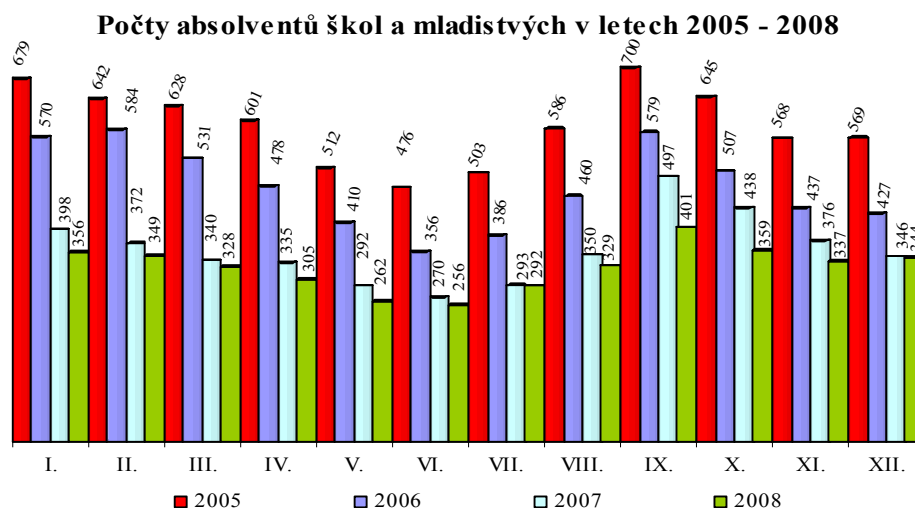
## 9.2 Absolventi škol

Nedá se přímo konstatovat, že by v současné době byla tato kategorie uchazečů o zaměstnání problémová početně. Problematika umístění absolventů škol doposud spočívala hlavně v neochotě zaměstnavatelů respektovat nedostatek praktických zkušeností. Nicméně, volných pracovních míst pro absolventy škol v poslední době přibývá, a to znamená, že jejich hlavní handicap – nedostatek praxe – ustupuje do pozadí a nastává situace, kdy začínají zaměstnavatelé sázet na mladé kvalifikované lidi, kteří na rozdíl od zkušených zaměstnanců s praxí disponují novými znalostmi ze zvoleného oboru, které získali v průběhu studia. Navíc už od středoškolského vzdělání ovládají bez nejmenších problémů nové technologie a informační systémy (obsluha PC, internet, odborný software), světový jazyk a vzhledem k jejich věku jsou schopni se dále zdokonalovat a vzdělávat.

U **nižšího středního odborného vzdělání** převažují tyto obory: Gastronomie, hotelnictví a turismus (12). U **středního odborného vzdělání s výučním listem**: Zemědělství a lesnictví (12), stavebnictví, geodézie a kartografie (10), strojírenství (13). U **ÚSO vzdělání s výučním listem i maturitou**: Podnikání v oborech, odvětví (22). **ÚSO vzdělání s maturitou**: Ekonomika a administrativa (18), stavebnictví, gastronomie, hotelnictví a turismus (19), strojírenství (10). U **vyššího odborného vzdělání**: Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (5). U **bakalářského vzdělání**: Politologie (3). U **vysokoškolského vzdělání**: Ekonomie (7), pedagogika, učitelství a sociální péče (4).

Na níže uvedeném grafu a tabulce je vidět, že za poslední roky je u této kategorie nezaměstnaných zaznamenán značný pokles. Nárůst počtu je očekáván vždy v září, kdy se teprve absolventi škol až po vyčerpání příjmu rodinných přídatků a jiných sociálních dávek hlásí do evidence úřadu práce.

Graf č. 2 – Počty absolventů škol mladistvých v letech 2005 - 2008



Tauka č. 10 - Ø roční podíl absolventů a mladistvých na celkové počtu nezaměstnaných

rok	počet nezaměstnaných	počet absolv. a mladistvých	% podíl
2005	7972	593	7,5%
2006	7096	473	6,7%
2007	5542	363	6,5%
2008	4765	332	7%

## 9.2.1 Problémy mladistvých a absolventů škol na trhu práce

### 9.2.1.1 Absolventi základních škol a mladiství bez kvalifikace

Nejproblémovější skupinou jsou absolventi základních škol a mladiství bez kvalifikace. Chybí jim studijní i pracovní návyky, motivace pracovat a oporou jim není ani rodina. Velmi často jsou i rodiče bez kvalifikace, jsou uchazeči o zaměstnání

a žijí ze sociálních dávek a mladí přebírají model jejich života.

Základní péče o tuto nejrizikovější skupinu spočívá v poradenském pohovoru. Je snaha vrátit tyto mladistvé zpět do vzdělávacího procesu, aby dokončili přípravu na povolání. Pracovnice odboru poradenství zajistili v roce 2008 celkem 44 besed k volbě povolání pro žáky základních škol, kterých se zúčastnilo 1031 žáků a 48 učitelů.

### **9.2.1.2 Absolventi středních škol**

V průběhu roku 2008 se situace u této kategorie uchazečů o zaměstnání velmi zlepšila. Nejlepší uplatnění bylo pro absolventy technických, zejména strojírenských oborů. Ke konci roku 2008 a i nadále v lednu 2009 se situace na trhu práce začala značně komplikovat.

Úřady práce zabezpečují nspecifické rekvalifikace s praxí pro absolventy středních škol. Kurzy jsou zaměřeny na udržování a rozvíjení znalostí v oblasti ekonomiky, výpočetní techniky, cizojazyčné konverzace a na společenské psychosociální dovednosti a 90% časové dotace je věnováno zajištění praxe u zaměstnavatelů. Zařazení praxe se velmi osvědčilo.

V roce 2008 bylo zahájeno 6 kurzů nspecifických rekvalifikací s praxí, do kterých bylo zařazeno 82 absolventů.

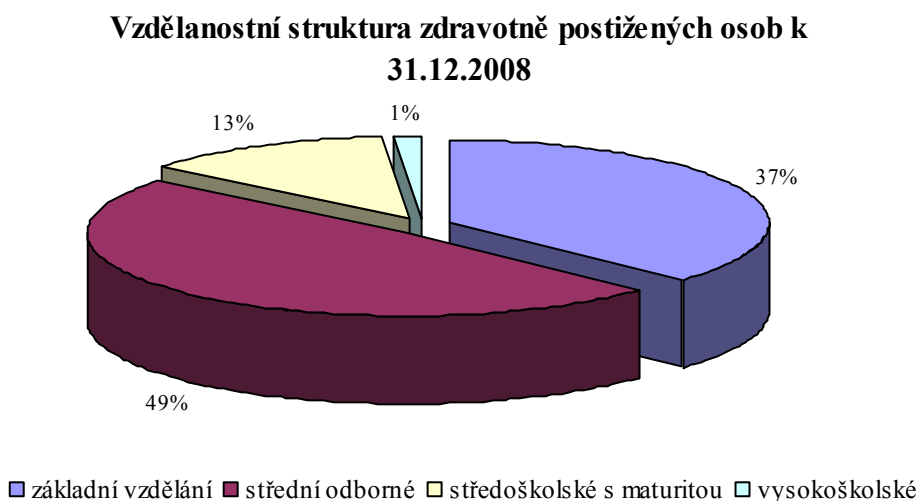
### **9.2.1.3 Absolventi VŠ**

Nejméně problematickou skupinou jsou absolventi vysokých škol. Ti jsou ochotni hledat zaměstnání i mimo okres, mají větší zájem pracovat a uplatnit se v praxi. Jde o skupinu, která je schopna se nejlépe orientovat a uplatnit na trhu práce. Potvrzuje se, že čím více znalostí a dovedností může uchazeč nabídnout, tím je jeho situace na trhu práce snadnější.

### 9.3 Osoby se zdravotním postižením

Další kategorie uchazečů o zaměstnání, jejíž uplatnění na trhu práce je problematické, jsou osoby se zdravotním postižením. Jednou z příčin tak vysokého nárůstu v této kategorii je aktivita České správy sociálního zabezpečení, která přezkoumává podmínky pro přiznání invalidních důchodů. Občané, kterým bývají častokrát dávky invalidního důchodu zrušeny, dostávají invalidní důchod částečný a jsou nuceni registrovat se na úřadu práce jako nezaměstnaní. K 31.12.2008 bylo v evidenci ÚP 809 osob pobírajících dávky částečného invalidního důchodu a 3 pobíraly plný invalidní důchod. Celkem bylo k 31.12.2008 – 1721 osob se zdravotním postižením (tj. částečně invalidní, osoby zdrav. znevýhodněné) a osob těžce zdravotně postižených a s jiným zdravotním omezením, což představuje 32,48% z celkového počtu nezaměstnaných ke konci roku 2008.<sup>72</sup> Níže uvedený graf znázorňuje vzdělanostní strukturu zdravotně postižených osob.

Graf č. 3 – Vzdělanostní struktura zdravotně postižených osob



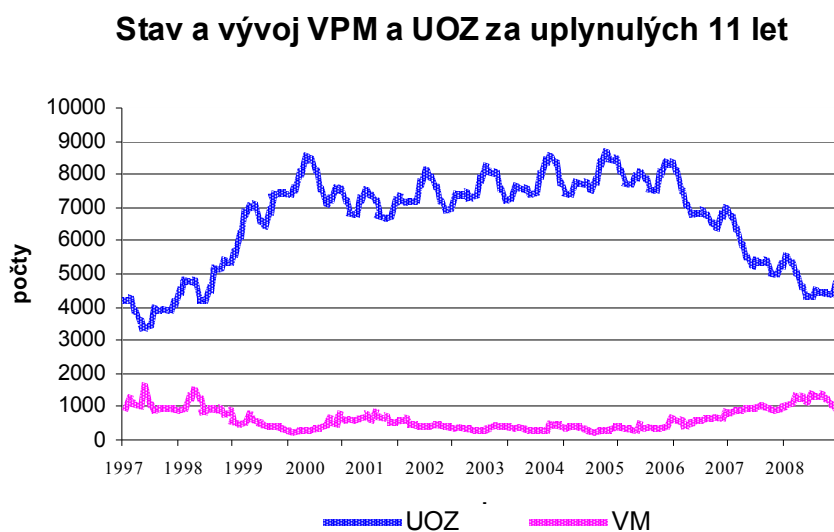
<sup>72</sup> ÚP Šumperk – statistiky a analýzy

## 10 VÝVOJ NABÍDKY VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST

V I.pol. roku 2008 pokračoval pozitivní vývoj v nabídce volných pracovních míst (VPM) z předchozího roku 2007. Poptávka zaměstnavatelů se v průběhu roku 2008 až do konce III.čtvrtletí zvyšovala pouze s mírným kolísáním v květnu. Ke konci června 2008 evidoval ÚP celkem 1328 VPM. Ještě v srpnu dosáhl počet VPM maxima 1352, což bylo nejvíce za uplynulých 10 let. Průměrně bylo v roce 2008 nabízeno 1136 VPM měsíčně, a to je o 196 více než činil průměr za rok 2007. Ke konci roku 2008 připadlo na jedno VPM – 8 uchazečů o zaměstnání. Ke konci roku 2007 to bylo – 5. K poklesu hlášených VPM došlo v průběhu II.pol.2008 a to až o 625 míst, tj. o 47%.

Prudký pokles nabídky VPM od zaměstnavatelů nastal od října jako důsledek světové hospodářské krize. Zaměstnavatelé v první řadě zrušili nabídky práce a až s dalším vývojem situace, který přinesl omezení zakázek, přistoupily k opatřením, která vedla a nadále i v letošním roce vedou k propouštění zaměstnanců.

Graf č. 4 – Stav a vývoj VPM a UOZ za uplynulých 11 let



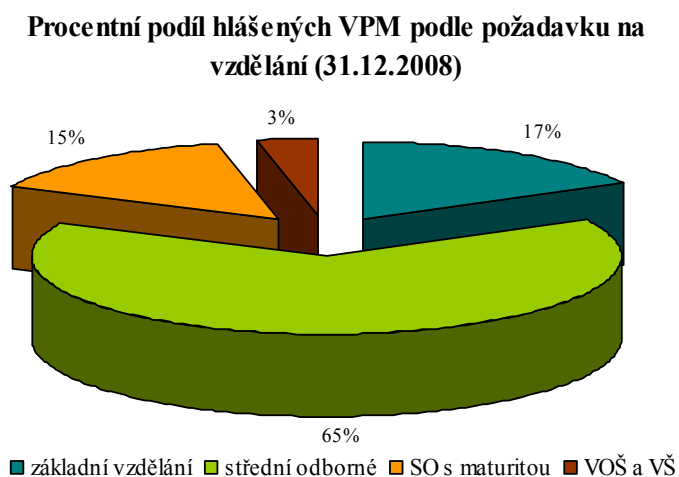
## 10.1 Uplatnění jednotlivých profesí na trhu práce v okrese Šumperk

Nejhorší uplatnění mají profese administrativního rázu. Lze k nim přiřadit účetní, ekonomy, asistenty, sekretářky, úředníky ve skladech, ve výrobě, v cestovních kancelářích. Ke konci roku 2008 evidoval ÚP Šumperk cca 417 UOZ kvalifikovaných v těchto profesích, což tvoří 7,9 % z celkového počtu evidovaných nezaměstnaných osob. K 31.12.2008 evidoval UP 29 vhodných pracovních míst pro tuto skupinu nezaměstnaných.

Nejžádanějšími profesemi zůstávají na našem trhu práce již dlouhodobě oboru z kovovýroby. Konkrétně se jedná o svářeče, nástrojáře, kovomodeláře, kovodělníky, zámečníky, brusiče kovů, frézaře kovů, mechaniky a opraváře motorových a kolejových vozidel. Dále byla v souvislosti s dlouhodobými příznivými klimatickými podmínkami zvýšená potřeba zaměstnanců ve stavební výrobě. Dlouhodobě se potýká úřad práce s nedostatkem řidičů nákladních automobilů a tahačů.

Zvláštní skupinou volných míst jsou místa vhodná pro absolventy škol a mladistvé a osoby se zdravotním postižením. V roce 2007 evidoval ÚP v Šumperku v průměru 95 míst pro absolventy a v roce 2008 to bylo již 183. Mírné zlepšení stavu zaznamenala i volná místa pro OZP, kdy byl pololetní průměr v roce 2007 - 30, v roce 2008 – 54. Níže uvedený graf zobrazuje procentní podíl hlášených volných pracovních míst dle požadavku na vzdělání.

Graf č. 5 – Procentní podíl hlášených VPM dle požadavku na vzdělání



## 11 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE ŠUMPERK

Hlavním cílem APZ byla zejména podpora prioritních skupin uchazečů o zaměstnání:

- fyzické osoby do 25 let
- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání
- fyzické osoby starší 50 let věku a nad 55 let věku
- ženy.

Cíle APZ stanovené MPSV byly k 31.12.2008 splněny u všech sledovaných cílových skupin. K 31.12. 2008 bylo v rámci nástrojů a APZ umístěno celkem 1097 uchazečů o zaměstnání.

U cílové skupiny FO do 25 let (cílový ukazatel 5%) bylo dosaženo v roce 2008 v nástrojích APZ zařazení 19,05 %. U cíl.skupiny starší 50 let věku (cílový ukazatel 20%) bylo dosaženo 40 %, při čemž z této kategorie bylo zařazeno 52% uchazečů nad 55 let věku. U cílové kategorie dlouhodobě nezaměstnaných nad 6 měsíců evidence (cílový ukazatel 40%) bylo dosaženo 56,60 % zařazení uchazečů o zaměstnání. V rámci poslední cílové skupiny ženy (cílový ukazatel 45%) bylo dosaženo 64% plnění.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání zařazených v rámci vyhrazení či zřízení společensky účelných pracovních míst bylo stejně jako v I.pol. 2008 ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Nejúspěšnějším nástrojem APZ při umístování uchazečů byly veřejně prospěšné práce, k 31.12.2008 se podařilo umístit 126 uchazečů, největší podíl uchazečů z cílových kategorií dlouhodobě evidovaných uchazečů a uchazečů nad 50 let věku.

V uplynulém roce 2008 Úřad práce Šumperku rekvalifikoval 511 uchazečů o zaměstnání s průměrným věkem 38 let, z toho bylo umístěno do zaměstnání 331. Z rekvalifikačních oborů byl největší zájem ze strany uchazečů o zaměstnání o základní obsluhu PC, administrativního pracovníky, svářeče, asistenta pedagoga, účetnictví, všeobecné sanitáře, atd.

Úřad práce v Šumperku čerpá finanční prostředky i ze strukturálních fondů EU. Pro oblast realizování Evropské strategie zaměstnanosti je nejdůležitějším finančním nástrojem Evropský sociální fond (ESF), jehož hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob, podpora rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj lidských zdrojů a trhu práce.

V roce 2008 ÚP v Šumperku realizoval vytváření nových pracovních míst z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a následně i v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost financovaného z již zmíněného Evropského sociálního fondu. Jednalo se o tyto Národní individuální projekty:

- NIP Společensky účelná pracovní místa
- NIP Veřejně prospěšné práce.

ÚP v Šumperk je v současné době aktivně zapojen v 10 projektech ESF. V roce 2008 provedl aktivní výběr z řad uchazečů o zaměstnání např. u těchto projektů:

- Najdi si práci v Olomouckém kraji (Cílem projektu je rekvalifikace z širokého výběru kurzů UOZ do 6 měsíců evidence na ÚP)
- Návrat do práce v Olomouckém kraji (Cílem projektu je umožnění návratu do zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných UOZ pomocí jejich proškolení a rekvalifikace)
- Pracovník hypermarketu (Cílem projektu je zprostředkování práce nejúspěšnějším absolventům kurzu v oborech „pracovník hypermarketu, obsluha PC a účetnictví“)
- Příprava na práci v Olomouckém kraji (Cílem je zvýšení motivace a připravenosti uchazečů o zaměstnání přijmout práce)
- METUD – metoda udržitelnosti aktivní spolupráce při RLZ ve strojírenských oborech (Cílem je snížení míry nezaměstnanosti v daných regionech s komplexnějším využitím aktivní politiky zaměstnanosti především rekvalifikací a veřejné podpory nově vytvářených prac.míst)
- Uvedení absolventů na trh práce v Olomouckém kraji (Cílem je osvojení si základních dovedností a pracovních návyků požadovaných zaměstnavateli, k motivaci a nasměrování budoucího kariérního rozvoje absolventů)
- Cesta k nové profesi – telemarketingový operátor. <sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> ÚP Šumperk – statistiky a analýzy



## **11.1 Projekty pro podporu podnikům čelícím současné hospodářské krizi financované z Evropského sociálního fondu**

V souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí a v souladu s vládními plány na její řešení v podmínkách České republiky přistoupilo Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci programů Evropského sociálního fondu k vyhlášení mimořádných výzev a zahájení realizace nových projektů, zaměřených na zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím prohlubování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Výzvy se týkají jednak tzv. grantových projektů, tzn. poskytování finančních prostředků formou dotačního řízení, a jednak tzv. individuálních projektů, které jsou řešeny z úrovně ministerstva práce a sociálních věcí a z úrovně úřadů práce.

Zároveň byly operativně provedeny úpravy v různých částech dokumentace programů, aby bylo umožněno tyto projekty urychleně zahájit a nastavit v nich takové podmínky, které zajistí přístup co nejširšího spektra podniků k finančním prostředkům, a které umožní, aby tyto prostředky byly poskytovány co nejjednodušším, nejrychlejším a nejefektivnějším způsobem.

Jednou z významných úprav je změna v poskytování tzv. přímé podpory v projektech, a to konkrétně:

- navýšení limitu mzdových příspěvků poskytovaných osobám účastnícím se na školení až na trojnásobek minimální mzdy
- navýšení limitu mzdových příspěvků u všech zaměstnanců až do výše 100% mzdových nákladů na pracovní místo.

Pokud jde o konkrétní výzvy a projekty, jedná se o dvě hlavní aktivity, které budou financovány z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost:

### **Ad 1) Globální grant – výzva „Školení je šance“**

- Jedná se o podporu formou grantových projektů, na které mohou zaměstnavatelé, podnikatelské subjekty podávat své žádosti. Na tuto výzvu je

vyčleněno celkem 1,8 mld. Kč. a projekty bude možno předkládat průběžně až do konce roku 2009.

- Předložit projektovou žádost mohou na MPSV ti zaměstnavatelé, kteří v době podání projektové žádosti neaplikují §209 ZP a ani nepodali na úřadu práce žádost o příspěvek v rámci projektu „Vzdělávejte se!“

**Ad 2) Individuální projekt „Vzdělávejte se! „**

- Jedná se o podporu formou poskytnutí příspěvku na úhradu nákladů na odborný rozvoj zaměstnanců, o který mohou zaměstnavatelé požádat na úřadech práce od 23. března 2009. Na tento projekt je vyčleněno 1,5 mld. Kč.
- O příspěvek u úřadu práce mohou požádat ti zaměstnavatelé, kteří museli přistoupit k omezení výroby ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy nebo dále ti zaměstnavatelé, kterým počet jejich výrobních zakázek začíná vlivem celosvětové finanční krize klesat. <sup>74</sup>

U obou výše uvedených aktivit je možno získat finanční prostředky jak na školení zaměstnanců, tak i na náhradu mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich účasti na školení, a to v určitých případech až do 100% celkových nákladů.

---

<sup>74</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí, Nečas, P., *Normativní instrukce č. 2/2009 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009*

## 12 SHRnutí

Ke konci roku 2008 dosáhla hladina míry nezaměstnanosti hranice 8,1 %, čímž se okres Šumperk zařadil v rámci ČR na 18. místo. Pozitivní vývoj nezaměstnanosti v I. pololetí 2008 se projevil jednak měsíčně nižšími počty evidovaných osob, snížily se počty nově hlášených, ale snížil se i počet vyřazených. Dlouhodobý trend snižování nezaměstnanosti v letních měsících z důvodu nástupu sezónních prací a VPP zůstal zachován. Absolventi škol se hlásili do evidence úřadu práce až po uplynutí letních prázdnin, kdy dočerpali přídavky a ostatní dávky státní sociální podpory.

Přesto, že po většinu roku 2008 uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce ubývalo, byly výsledky stavu nezaměstnanosti na konci roku poznamenány nástupem světové hospodářské krize.

Pozornost Úřadu práce v Šumperku byla zaměřena především na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti.

Pro SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli zřídil ÚP 102 pracovních míst s čerpáním k 31.12.2008 v celkové částce 6.036 tis. Kč. Vynaložené náklady na SVČ činily 2.485 tis. Kč a bylo vytvořeno celkem 50 míst. Pro VPP - APZ bylo zřízeno 111 pracovních míst, pro VPP – ESF bylo zřízeno 113 pracovních míst a finanční částka vynaložená na tuto činnost činila 8.407 tis. Kč.

Mezi nejproblémovější skupiny uchazečů o zaměstnání nadále patří dlouhodobě nezaměstnaní (déle než 5 měsíců). Podobně je tomu u absolventů škol a osob se zdravotním postižením.

### 12.1 Očekávaný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti

I. pololetí roku 2008 kopírovalo vývoj nezaměstnanosti z roku 2007. Od počátku roku klesal počet nezaměstnaných osob evidovaných u úřadu práce s mírným nárůstem v červenci a dalším snižováním nezaměstnanosti v průběhu léta a podzimu, zakončené zvýšením počtu nezaměstnaných osob v prosinci vlivem ukončení

sezónních prací a VPP. Konec roku 2008 byl navíc negativně poznamenán nástupem světové hospodářské krize. Řadě firem v tomto regionu výrazně poklesl počet výrobních zakázek, firmy musely přistoupit k omezení výroby ve svých provozech a z důvodu nepřidělování práce svým zaměstnancům, musely přistoupit ke snižování jejich počtů. Tempo růstu nezaměstnanosti pokračovalo i v lednu a únoru 2009 a je předpoklad, že poroste i nadále.

Lze konstatovat, že v nastávajícím období I. pololetí 2009 z důvodu dalšího prohlubování krize dojde ke zvýšení nezaměstnanosti v celém okrese Šumperk, a to na základě hlášených organizačních změn od zaměstnavatelů v rámci monitoringu Úřadu práce v Šumperku. Aktuálně největší propouštění svých zaměstnanců v roce 2009 avizovaly největší hnací síly regionu SIEMENS Elektromotory s.r.o. – řádově 600 zaměstnanců, HELLA Autotechnik s.r.o. – zhruba 350 zaměstnanců, včetně agenturních, Olšanské papírny – 250 zaměstnanců /závod Jindřichov/, MEP Postřelmov – zhruba 30 zaměstnanců, Hanušovická lesní, a.s. – 75 zaměstnanců, Klein & Blažek s.r.o. – 60 zaměstnanců.

Z dosavadních poznatků budoucího vývoje lze předpokládat, že ke konci I. pololetí 2009 dosáhne počet nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání hranice 8000 – 8600 osob (z toho dosažitelných 7650 - 8250), čemuž odpovídá míra nezaměstnanosti, spočtená podle výsledků VŠPS pro I. Q 2009 12,63 % - 13,62 %.

## ZÁVĚR

Tato závěrečná práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v okrese Šumperk. Při zpracování tohoto tématu jsem nepředpokládala, že při dokončování své práce se budu zabývat mj. i růstem nezaměstnanosti v důsledku recese české ekonomiky. Právě v důsledku celosvětové hospodářské a finanční krize došlo ke konci roku 2008 k výraznému nárůstu nezaměstnanosti v okrese Šumperk. Řada firem z důvodu zásadního snížení odbytu výrobků musela omezit plánovanou výrobu a přistoupit k organizačním opatřením – snižování počtu svých zaměstnanců.

Dlouhodobá průměrná míra nezaměstnanosti byla výrazně překonána a od začátku letošního roku stoupá nahoru.

Cílem tohoto projektu nebyla jen analýza současného stavu na trhu práce a pojmenování hlavních faktorů ovlivňujících zaměstnanost, ale i snaha ukázat případné možnosti řešení nezaměstnanosti v tomto regionu.

Pohled na strukturu uchazečů o zaměstnání ukázal, že nezaměstnaností jsou více postíženy ženy než muži, neboť u žen je bariérou k získání zaměstnání péče o rodinu a děti.

V absolutních číslech pak převládají nezaměstnaní dělníci, následují administrativní pracovníci a absolventy škol.

Stálým problémem jsou dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči s délkou nezaměstnanosti nad 5 měsíců.

Při hledání možnosti řešení problematiky nezaměstnanosti narazíme na dvě velké oblasti, prostřednictvím nichž lze řešit míru nezaměstnanosti. Jedná se o pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti a podporu podnikání.

Jako řešení nezaměstnanosti v žádném případě nestačí proplácet podporu nezaměstnanosti, ale zejména účinně za pomoci vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pomáhat na jedné straně při vytváření nových pracovních míst, na druhé straně pak pomáhat potenciálním zaměstnancům v získání potřebné kvalifikace. K tomu je však zapotřebí aktivní přístup uchazečů o zaměstnání a větší podpora ze

strany státu. Nicméně, nadále je nutné více využívat stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako jsou např. rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, neboť leckdy zaplatíme na podpoře v nezaměstnanosti a sociálních dávkách mnohem více, než když přispějeme zaměstnavatelům finančními prostředky na vytváření nových pracovních míst. Samozřejmě tato podpora se musí týkat i samotných uchazečů o zaměstnání, kteří se rozhodnou samostatně podnikat. Tím dojde nejen ke snížení nezaměstnanosti, ale přispěje se i k rozvoji soukromého podnikání, potažmo oživení ekonomiky.

Řešením nezaměstnanosti u problematických skupiny na trhu práce (dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, příp. občané se základním vzděláním) jsou zejména veřejně prospěšné práce. Je třeba rozšířit nabídku veřejně prospěšných prací nejen na údržbu veřejné zeleně, ale i na údržbu obecních nemovitostí, na pečovatelskou a asistenční službu poskytovanou přestárlým a zdravotně postiženým lidem v rámci programu terénních sociálních služeb. Rozšířená nabídka těchto pracovních příležitostí zvýší počet uchazečů umístěvaných na tyto práce.

Východiskem pro snížení míry nezaměstnanosti v roce 2009 je účinnější realizace aktivní politiky zaměstnanosti, kdy by úřady práce měly odpovědněji zvažovat vhodnost použití jednotlivých nástrojů APZ pro konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání podle nabídky a poptávky na trhu práce a podle finančních prostředků.

Úřady práce budou muset v maximální možné míře realizovat rekvalifikace, tj. nástroj vedoucí ke zvýšení zaměstnatelnosti prostřednictvím získání nové kvalifikace, zvyšování, rozšiřování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace. Nástroje veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa jsou nástroje doprovodné.

Současně by se úřady práce měly zaměřit se na aktivní zapojení vzdělávacích a poradenských institucí dalšího vzdělávání při naplňování kvalifikačních potřeb uchazečů a zájemců o zaměstnání, rozvíjet spolupráci se všemi subjekty na trhu práce. Kromě toho musí úřady práce posílit aktivní spolupráci se zaměstnavateli, veřejnou správou na krajské i obecní úrovni a dalšími subjekty působícími na trhu práce, např. prostřednictvím seminářů, konferencí nebo setkání se zaměřením na informace týkající se situace na regionálním trhu práce. Využít výstupy Institutu trhu práce a obdobných projektů řešících problematiku trhu práce a veřejných služeb zaměstnanosti.

V neposlední řadě by úřady práce měly více působit na žáky a studenty středních škol a jejich rodiče při volbě povolání v orientaci na obory chybějící na regionálním trhu práce prostřednictvím Informačních a poradenských středisek, prohloubit a rozvíjet v této oblasti spolupráci se základními a středními školami a zaměstnavateli.

Při řešení nezaměstnanosti je velmi důležitá podpora podnikání a rozvoje konkrétních oblastí. Záleží na státní správě a samosprávě, jak bude při realizaci záměrů podnikatelů vycházet vstříc. Je třeba znovu zabývat se otázkami daňového zvýhodnění při vytvoření nových pracovních míst, podporou dopravní obslužnosti v oblastech, které jsou postiženy recesí, motivačními programy pro začínající a drobné podnikatele, rychlejšího a účinnějšího čerpání finančních prostředků z evropských sociálních fondů.

## ANOTACE

<b>Příjmení a jméno autora:</b>	Petra Krchňáková
<b>Instituce:</b>	Moravská vysoká škola Olomouc
<b>Název práce v českém jazyce:</b>	Nezaměstnanost a její vývoj, formy a řešení s dopady na region Šumperk
<b>Název práce v anglickém jazyce:</b>	Unemployment and its developement, forms and sollutions with overall impact on the Šumperk region
<b>Vedoucí práce:</b>	Ing. Martina Zahnášová
<b>Počet stran:</b>	74
<b>Rok obhajoby:</b>	2009
<b>Klíčová slova v českém jazyce:</b>	Unemployment, Labour market, Employment policy, Employment Agency, Unemployment rate, Labour forces, Demand and Supply of Labour, Expacitations
<b>Klíčová slova v anglickém jazyce:</b>	Nezaměstnanost, Trh práce, Politika zaměstnanosti, Úřad práce, Míra nezaměstnanosti, Pracovní síla, Nabídka a poptávka po práci, Uchazeč

Tato bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností v šumperském regionu. První část je zaměřena na vývoj nezaměstnanosti, objasňuje její formy a dopad. Pozornost je také věnována nástrojům řešení nezaměstnanosti pomocí aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Praktická část se orientuje na charakteristiku okresu Šumperk, mapuje stav zaměstnanosti u rozhodujících zaměstnavatelů v jednotlivých regionech, analyzuje strukturu nezaměstnaných a problémové skupiny. Závěr práce se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti, projekty pro podporu podnikům čelícím současné hospodářské krizi financované z Evropského sociálního fondu a nastiňuje očekávaný vývoj.

This work deals with unemployment in Šumperk region. First part concentrates on its development, it describes forms of unemployment and its effects. Ways how to solve this problem are mentioned as well, especially active and passive politics of unemployment. The practical part describes Šumperk region, charts the unemployment status within key employers in particular regions, analyses structure of unemployed people and problem groups. The final part inquires into active politics of unemployment. It also pays attention to projects financed by European social fund, which support companies dealing with economic crisis. Eventually the expected development is outlined.



## Seznam použité literatury

### Publikace:

BUCHTOVÁ, B. A KOLEKTIV, *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1.vyd., Grada Publishing, 2002, ISBN: 80-247-9006-8

HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. ISBN 80-70-42-595-4.

HRDLIČKA, J., ŠPIROCH, T., *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Distanční vzdělávání, Katedra andragogiky a personálního řízení FFUK Praha, 1999, ISBN neuvedeno

JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE v Praze. 1999, ISBN 80-7079-635-9.

KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti. Distanční studijní opora*. 1.vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně politická fakulta v Karviné, 2005, ISBN 80-7248-321-8.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Professional Publishing, 2005, ISBN 80-245-1149-5.

KREBS, V., *Sociální politika*, 2. přepracované vydání. Praha: ASPI Publishing, s.r.o. 2002, ISBN 80-86395-33-2.

LEIBLOVÁ, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů*. 4.vyd. Nakladatelství Anag, 2008, ISBN 978-80-7263-460-6.

NEČAS, P., *Normativní instrukce č. 2/2009 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009*, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009

### Internetové zdroje:

LACINA, R., *Desetileté ohlédnutí za minulostí*, Dostupný z www: <http://www.euroekonom.cz/analyzy-clanky.php?type=jl-nezamestnanost07>, staženo dne 3.8.2008, ISBN neuvedeno

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ, *Regionální rozdíly trhu práce*, Dostupný z www: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rozvoj-regionu/struktura-regionalnich-ekonomik-a-trh/1001179/9047/>, staženo dne 3.8.2008, ISBN neuvedeno

BUSINESSINFO.CZ, *Státní politika zaměstnanosti*, Dostupný z www: <http://businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti>, staženo dne 4.8. 2008, ISBN neuvedeno

## **Interní zdroje:**

Statistiky a analýzy ÚP Mohelnice – interní informace zaměstnanců

Statistiky a analýzy ÚP Zábřeh – interní informace zaměstnanců

Statistiky a analýzy ÚP Šumperk – interní informace zaměstnanců

## **Seznam grafů:**

Graf č. 1 – Vývoj nabídky a poptávky na trhu práce.....	16
Graf č. 2 – Počty absolventů škola mladistvých v letech 2005 – 2008.....	58
Graf č. 3 – Vzdělanostní struktura zdravotně postižených osob.....	60
Graf č. 4 – Stav a vývoj VPM a UOZ za uplynulých 11 let.....	61
Graf č. 5 – Procentní podíl hlášených VPM dle požadavku na vzdělání.....	62

## **Seznam tabulek:**

Tabulka č.1 – Míra nezaměstnanosti jednotlivých krajů od r.2006.....	20
Tabulka č.2 - Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel v okrese Šumperk od roku 2007.....	40
Tabulka č.3 - Míra nezaměstnanosti v okrese Šumperk a v ČR 2005 – 2006.....	43
Tabulka č. 4 - Míra nezaměstnanosti v okrese Šumperk a v ČR 2007 – 2008.....	45
Tabulka č.5 - Struktura uchazečů o zaměstnání.....	46
Tabulka č. 6 - Míra nezaměstnanosti pracoviště ÚP Šumperk, Starobranská 19.....	47
Tabulka č. 7 - Míra nezaměstnanosti detašované pracoviště Hanušovice.....	47
Tabulka č. 8 - Míra nezaměstnanosti pracoviště ÚP Zábřeh.....	51
Tabulka č. 9 - Míra nezaměstnanosti pracoviště ÚP Mohelnice.....	53
Tabulka č. 10- Ø roční podíl absolventů a mladistvých na celkové počtu nezaměstnaných.....	58